

Lexique lutte contre la discrimination

Disclaimer

Les informations qui figurent dans ce Lexique sont de nature générale et ne sont pas adaptées à des circonstances personnelles ou spécifiques. Les informations qui figurent dans ce Lexique ne peuvent donc pas être considérées comme des conseils personnels, professionnels ou juridiques. Nous consentons de gros efforts pour que les informations dans ce Lexique soient complètes, correctes, exhaustives et à jour. Malgré ces efforts, des inexactitudes peuvent apparaître dans les informations fournies. Si ce Lexique contient des erreurs ou des inexactitudes, nous mettrons tout en œuvre pour rectifier la situation au plus vite. Nous déclinons toute responsabilité pour les dommages directs ou indirects résultant de la consultation ou de l'utilisation de ce Lexique.

Table des matières

1	Introduction	5
2	Des infos complémentaires sur la législation et la jurisprudence ?	6
2.1	Plus d’infos sur la législation	6
2.2	Plus d’infos sur la jurisprudence	7
2.2.1	Banque de données jurisprudence	7
2.2.2	Analyse de la jurisprudence	7
3	Répartition des compétences	8
3.1	Compétence territoriale	9
3.2	Compétence matérielle	10
3.3	Lois, décrets et ordonnances concernant la discrimination	12
3.4	Différentes instances compétentes.....	13
4	Critères protégés et structure de la législation antidiscrimination	14
4.1	Critères protégés.....	14
4.2	Structure de la législation antidiscrimination	26
4.3	Présentation schématique des lois fédérales relatives à la discrimination (avant et après l’entrée en vigueur du nouveau Code pénal)	27
4.3.1	Situation avant l’entrée en vigueur du nouveau Code pénal.....	27
4.3.2	Situation après l’entrée en vigueur du nouveau Code pénal.....	28
4.4	Deux pistes : droit civil ou droit pénal	30
5	Discrimination – en droit civil	31
5.1	Quand peut-on parler de discrimination ?.....	31
5.1.1	Étape 1 : y a-t-il un critère protégé ?	32
5.1.2	Étape 2 : y a-t-il un domaine ?.....	32
5.1.3	Étape intermédiaire : déterminer l’instance compétente	34
5.1.4	Étape 3 : y a-t-il un comportement interdit ?	35
5.1.5	Étape 4 : y a-t-il une justification ?.....	39
5.1.5.1	Généralités	39

5.1.5.2	Présentation schématique des mécanismes de justification contenus dans la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre.....	42
5.1.5.3	Le motif de justification de l'objectif légitime.....	48
5.1.5.4	Le motif de justification de l'exigence professionnelle essentielle et déterminante...	48
5.1.5.5	Les motifs généraux de justification.....	50
5.1.5.6	Les motifs de justification spécifiques.....	52
5.1.6	Exemple.....	54
5.2	Protection juridique.....	56
5.2.1.	Sanction de nullité.....	56
5.2.2	Protection contre les représailles.....	58
5.2.3	Domages et intérêts.....	62
5.2.4	Astreinte.....	64
5.2.5	Action en cessation.....	65
5.3	Partage de la charge de la preuve sur le plan civil.....	71
5.4	Intenter une action en justice.....	78
6	Discrimination – en droit pénal.....	84
6.1	Discrimination dans l'accès à et l'offre de biens et services.....	85
6.2	Discrimination dans le domaine des relations de travail.....	86
6.3	Discrimination dans l'exercice d'une fonction publique.....	87
7	Actes de haine.....	90
8	Discours de haine.....	95
8.1	Délit d'incitation.....	96
8.1.1	Éléments matériels.....	96
8.1.2	Composante morale.....	98
8.1.3	Incitation ou injures.....	98
8.2	Interdiction de diffusion.....	101
8.2.1	Éléments matériels.....	101
8.2.2	Composante morale.....	102
8.3	Délit d'association.....	103
8.3.1	Éléments matériels.....	103

8.3.2 Composante morale.....	104
8.3.3 Délit autonome.....	104
8.4 Régime particulier pour les délits de presse.....	106
8.5 Sanctions disciplinaires et sanctions en droit du travail.....	108
8.6 Responsabilité objective.....	109
8.7 Mesures alternatives et médiation réparatrice.....	110
9 Négationnisme.....	113
10 Sexisme.....	117
11 Pratiques de conversion.....	120
12 Annexes.....	124
12.1 Caractéristiques protégées dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances.....	124
12.2 Domaines d'application dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances.....	134
12.3 Dispositifs de protections dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances.....	156
12.4 Aménagements raisonnables.....	170
12.5 Action positive.....	184
12.6 Dispositions pénales dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances.....	196

1 Introduction

La circulaire COL13/2013 relative à la politique de lutte contre les discriminations (en ce compris les actes de haine, le négationnisme et les discriminations fondées sur le sexe) prévoit la rédaction d'un lexique. Sans prétendre être exhaustif, ce lexique fournit des explications pratiques à propos des différentes législations visant à lutter contre les discriminations qui sont applicables au niveau fédéral et à celui des entités fédérées et auxquelles la circulaire se réfère.

Pour obtenir des informations complémentaires, vous pouvez vous adresser aux institutions suivantes :

- **Unia**, place Victor Horta 40, 1060 Bruxelles (Saint-Gilles), numéro général de contact 02/212.30.00, e-mail info@unia.be, site web www.unia.be.
- **Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH)**, place Victor Horta 40, 1060 Bruxelles (Saint-Gilles), numéro général de contact 02/233.44.00, egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be, site web www.igvm-iefh.belgium.be.

2 Des infos complémentaires sur la législation et la jurisprudence ?

2.1 Plus d'infos sur la législation

La législation en vigueur relative au racisme et à la discrimination est rassemblée sur le site internet d'Unia, dans la rubrique [Législation & Jurisprudence](#).

Législation antidiscrimination

Recherche par mot-clé, sujet...	Thème	Domaine(s) d'action	
<input type="text" value="Chercher"/>	<input type="text" value="v"/>	<input type="text" value="v"/>	<input type="button" value="Chercher"/> 

- [Nations Unies](#) →
- [Conseil de l'Europe](#) →
- [Union européenne](#) →
- [Organisation internationale du travail](#) →
- [Fédéral](#) →
- Entités fédérées
 - [Région Bruxelles-Capitale](#) →
 - [Communauté germanophone](#) →
 - [Communauté française](#) →
 - [Commission de la Communauté française \(Bruxelles\)](#) →
 - [Commission communautaire commune](#) →
 - [Communauté flamande et Région flamande \(Flandre\)](#) →
 - [Région wallonne](#) →
- [Accords et protocoles de coopération](#) →
- [Conventions collectives de travail](#) →

2.2 Plus d'infos sur la jurisprudence

La jurisprudence connue concernant le racisme et la discrimination est rassemblée sur le site internet d'Unia, dans la rubrique **Législation & Jurisprudence**. Il est possible d'effectuer des recherches dans la **base de données** au moyen de différents paramètres. De plus, Unia publie aussi des **analyses** de la jurisprudence sur un sujet précis.

2.2.1 Banque de données jurisprudence

Chercher par mot-clé Ex. 'voile', 'cour d'appel de Gand'... <input type="text" value="Chercher"/>	Critère(s) de discrimination <input type="text"/>	Domaine(s) d'action <input type="text"/>	Année <input type="text"/>
Unia partie (civile) <input type="text"/>	Pouvoir judiciaire <input type="text"/>	Juridiction <input type="text"/>	Infraction(s) à la loi <input type="text"/>

Chercher 🔍

1168 résultats trouvés

UNIA PARTIE CIVILE

Tribunal correctionnel de Namur, division Dinant, 8 octobre 2024

Un prévenu est poursuivi pour avoir agressé trois personnes, dont un couple de jeunes hommes homosexuels. Il est acquitté au bénéfice du doute.

2.2.2 Analyse de la jurisprudence

Analyse de la jurisprudence

Sur des sujets importants, Unia développe également des analyses de la jurisprudence. Ce faisant, nous approfondissons les jugements et arrêts antérieurs.

Analyse de la jurisprudence sur les indemnités pour discrimination en matière de relations de travail, et leur cumul avec d'autres indemnités (octobre 2024)

Dans le cadre de cette contribution, nous nous pencherons sur la réparation que...

Analyse de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (juillet 2024)

La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne à Luxembourg a été analysée par Unia, par critère protégé et par technique juridique.

[Lire plus](#) →

Analyse de la jurisprudence sur les propos racistes et autres propos haineux sur le lieu de travail (juin 2024)

Dans cette contribution, nous analyserons la jurisprudence relative aux discours racistes et autres discours de haine sur le lieu de travail.

3 Répartition des compétences

La Belgique est un État fédéral composé de trois Régions et de trois Communautés.

Cela implique qu'en plus des lois fédérales visant à lutter contre les discriminations, il existe aussi des décrets et des ordonnances des entités fédérées qui concernent spécifiquement les compétences régionales et communautaires.

Ces lois fédérales et ces décrets et ordonnances des entités fédérées sont à leur tour basés sur des normes internationales telles que la [directive UE 2000/43/CE](#) (dite 'directive race') et la [directive cadre UE 2000/78/CE](#).

La structure des lois, décrets et ordonnances relatifs à la discrimination est en grande partie similaire et des termes et principes semblables sont utilisés. Il n'empêche que les lois fédérales et les décrets et ordonnances des entités fédérées ont leur propre formulation concrète et que leur contenu diffère sur de nombreux points. En analysant un cas concret de discrimination, il est donc important de partir de la bonne loi, du bon décret ou de la bonne ordonnance.

Nous examinons ci-dessous :

- La **compétence territoriale** de l'État fédéral et des entités fédérées.
- La **compétence matérielle** de l'État fédéral et des entités fédérées.
- Les **divers lois, décrets et ordonnances** concernant la discrimination.
- Les différentes **instances** compétentes.

3.1 Compétence territoriale

La Belgique compte trois Régions et trois Communautés. Les Régions et les Communautés couvrent les territoires suivants :

Régions	Communautés
<p>RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE</p> <p>La région bilingue de Bruxelles-Capitale (19 communes¹)</p>	<p>COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE</p> <p>Les communes d'Amel, Büllingen, Burg-Reuland, Bütgenbach, Eupen, Kelmis, Lontzen, Raeren et Sankt-Vith</p>
<p>RÉGION FLAMANDE</p> <p>Les provinces de Flandre occidentale, Flandre orientale, Anvers, Limbourg et Brabant flamand</p>	<p>COMMUNAUTÉ FLAMANDE</p> <p>La Région flamande + les institutions néerlandophones dans la Région de Bruxelles-Capitale</p>
<p>RÉGION WALLONNE</p> <p>Les provinces de Brabant wallon, Liège, Luxembourg, Namur et Hainaut</p>	<p>COMMUNAUTÉ FRANÇAISE</p> <p>La Région wallonne (sans le territoire de langue allemande) + les institutions francophones dans la Région de Bruxelles-Capitale</p>

¹ Les communes d'Anderlecht, Auderghem, Berchem-Sainte-Agathe, Bruxelles, Etterbeek, Evere, Forest, Ganshoren, Ixelles, Jette, Koekelberg, Molenbeek-Saint-Jean, Saint-Gilles, Saint-Josse-ten-Noode, Schaerbeek, Uccle, Woluwé-Saint-Lambert, Woluwé-Saint-Pierre et Watermael-Boitsfort.

3.2 Compétence matérielle

Les compétences du pouvoir fédéral et des entités fédérées sont entre autres les suivantes :

Pouvoir fédéral	Régions ¹	Communautés
<ul style="list-style-type: none"> • Droit du travail (relations contractuelles de travail) et droit de la sécurité sociale • Droit civil (droit international privé, droit des personnes et de la famille, droit des obligations, droit des assurances, droit commercial...) • Protection des consommateurs (horeca, banques, assurances, droits des patients...) • Droit judiciaire • Droit pénal et procédure pénale • Droit des sociétés • Bien-être au travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Logement (bail locatif, logement social, fiscalité du logement...) • Pouvoirs subordonnés (tutelle administrative sur les communes, provinces et intercommunales) • Transports publics (transports régionaux, voies navigables, aéroports régionaux, cours et examens de conduite, contrôle technique...) • Politique de l'emploi (placement des demandeurs d'emploi, politique d'activation, titres-services, congé-éducation payé...) • Tourisme 	<p>CULTURE²</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation en alternance, reconversion et recyclage professionnels • Bibliothèques • Politique de la jeunesse • Médias • Musées • Beaux-arts • Sport • Loisirs <p>ENSEIGNEMENT³</p> <p>À l'exception de la détermination du début et de la fin de la scolarité obligatoire, des conditions minimales d'octroi des diplômes et du régime de pension</p> <p>MATIÈRES PERSONNALISABLES⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide aux personnes (protection de la jeunesse, accueil de la petite enfance, politique de la famille, du troisième âge et des personnes handicapées...) • Politique de la santé (soins de première ligne, hôpitaux, soins à domicile, aide aux personnes

¹ Les compétences régionales sont énumérées à l'article 6, § 1 de la Loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

² Les compétences des Communautés en matière de culture sont énumérées à l'article 4 de la Loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

³ Article 127, 2° de la Constitution.

⁴ Les compétences des Communautés concernant les matières personnalisables sont énumérées à l'article 5 de la Loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

		<p>âgées...)</p> <ul style="list-style-type: none">• Maisons de justice, aide juridique de première ligne et surveillance électronique
--	--	--

3.3 Lois, décrets et ordonnances concernant la discrimination

En Belgique, il y a trois lois **fédérales** de base relatives à la discrimination :

- [Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie](#) (**loi antiracisme**).
- [Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination](#) (**loi antidiscrimination**).
- [Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes](#) (**loi genre**).



Dans un arrêt du 16 septembre 2013 (n° C.12.0032.F), la Cour de cassation a jugé que l'interdiction de discrimination contenue dans la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre est **d'ordre public**.

L'interprétation de ces lois est guidée par les normes internationales et les arrêts de la Cour constitutionnelle.

Outre ces trois lois fédérales de base, d'autres lois fédérales sont aussi importantes, par exemple celles sur la réalisation de tests de situation et sur la protection des lanceurs d'alerte. Le Code pénal, la loi sur le négationnisme, la loi sur le sexisme et la loi sur les pratiques de conversion, entre autres, contiennent d'importantes dispositions pénales relatives à la discrimination, aux discours de haine et aux actes de haine.

Les **entités fédérées** ont adopté leurs propres décrets et ordonnances en matière de discrimination dans le cadre de leurs compétences.



Vous trouverez sur le **site web** d'Unia un aperçu des normes internationales, des lois fédérales, des ordonnances et décrets régionaux et des arrêts de la Cour constitutionnelle en matière de discrimination.

3.4 Différentes instances compétentes

En Belgique, différentes instances sont compétentes pour lutter contre la discrimination.

- **Unia** est compétent pour les lois fédérales antiracisme et antidiscrimination ainsi que pour la loi sur le négationnisme. Unia étant en outre une institution interfédérale, sa compétence s'étend aussi aux décrets et ordonnances régionaux relatifs à la discrimination, à l'exception des décrets de la Région flamande et de la Communauté flamande. En tant qu'instance interfédérale indépendante, Unia est par ailleurs chargé de la promotion, de la protection et du suivi de l'application en Belgique de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.
- **L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)** est compétent pour la loi fédérale sur le genre, la loi sur le sexisme ainsi que les dispositions du Code pénal relatives à la diffusion non consentie d'images et d'enregistrements à caractère sexuel ('revenge porn'). L'IEFH est une institution fédérale. Comme il a conclu des protocoles de coopération avec les Régions et les Communautés, il peut également traiter des signalements relevant des compétences des Régions et des Communautés, à l'exception de ceux qui relèvent de la compétence de la Région flamande et de la Communauté flamande.
- Le **Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI)** est compétent pour les décrets et ordonnances de la Région flamande et de la Communauté flamande. Le VMRI est aussi chargé en Flandre de la promotion, de la protection et du suivi de l'application de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.

À côté de ces trois institutions, il existe aussi en Belgique un **Institut fédéral des droits humains (IFDH)**, qui est compétent au niveau fédéral pour toutes les questions relatives à la protection des droits humains pour lesquelles aucune autre institution publique indépendante n'est compétente. L'IFDH est également le point d'information central pour toute personne cherchant des informations sur les dispositions relatives aux lanceurs d'alerte et il fournit un soutien à ceux-ci.

Parmi les autres institutions actives dans le domaine des droits humains, il y a entre autres le Centre fédéral Migration Myria, le Service de Lutte contre la Pauvreté, le Délégué général aux Droits de l'Enfant, le Conseil central de surveillance pénitentiaire, l'Autorité de protection des données...

4 Critères protégés et structure de la législation antidiscrimination

4.1 Critères protégés



Les **annexes** contiennent un aperçu des critères protégés dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances des entités fédérées.

Certains critères sont protégés

Les lois, décrets et ordonnances relatifs à la discrimination offrent une protection contre les discriminations basées sur certains critères protégés. Il s'agit de caractéristiques personnelles non choisies, comme la prétendue race ou l'orientation sexuelle, ou de caractéristiques qui déterminent fondamentalement l'identité d'une personne, comme sa conviction philosophique ou religieuse.

- La **loi antiracisme** et les décrets et ordonnances équivalents protègent contre les discriminations basées sur des caractéristiques raciales telles que la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique.
- La **loi antidiscrimination** et les décrets et ordonnances équivalents protègent contre les discriminations basées sur des critères non raciaux tels que l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction philosophique ou religieuse, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique et l'origine ou la condition sociale.
- La **loi genre** et les décrets et ordonnances équivalents protègent contre les discriminations basées sur des critères liés au genre tels que le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale.

Ces critères protégés sont génériques. Ainsi, l'âge peut se rapporter aussi bien au fait d'être vieux qu'à celui d'être jeune, l'orientation sexuelle à l'homosexualité comme à l'hétérosexualité, la conviction religieuse au fait d'être croyant comme à celui d'être non croyant...

Les critères protégés contenus dans les décrets et ordonnances des entités fédérées divergent parfois de ceux définis dans les lois fédérales relatives à la discrimination.

Certains critères ne sont pas protégés

Certains critères ne sont **pas** protégés par la législation antidiscrimination. C'est le cas, par exemple, du fait d'avoir tel ou tel domicile. Ainsi, certaines communes accordent une réduction à leurs habitants et font une distinction sur la base du domicile. La loi antidiscrimination ne peut pas être invoquée contre cette pratique.

La langue est une exception

Le critère de la langue est protégé par la législation antidiscrimination, mais les institutions existantes (Unia, VMRI...) ne sont pas compétentes en la matière. On a estimé qu'une institution distincte devait être créée pour les discriminations relatives au critère protégé de la langue, mais on ne l'a pas encore fait à ce jour.

Dans un certain nombre de cas, une exigence linguistique particulière peut néanmoins donner lieu à une discrimination indirecte fondée sur un critère racial protégé. Il en est ainsi par exemple lorsque, dans une offre d'emploi, on exige du candidat qu'il ait un niveau de langue tout à fait disproportionné par rapport à la nature et au contexte de la fonction. Il est alors possible d'invoquer la loi antiracisme.

Le critère protégé peut être réel ou supposé

On parle de critère supposé lorsqu'une personne fait l'objet d'une discrimination parce qu'on présume qu'elle présente un critère protégé, sans que ce soit effectivement le cas. Il peut par exemple s'agir d'une personne qui est engagée dans une organisation LGBTQI+ et dont on présume dès lors qu'elle est homosexuelle.

Peu importe que la victime présente effectivement ou non le critère protégé pour que la législation antidiscrimination puisse s'appliquer. Ce qui compte, c'est qu'une différence de traitement ait été faite à l'encontre de cette personne sur la base d'un critère protégé.

La protection basée sur un critère supposé est reconnue par la jurisprudence¹. Elle a également été explicitement inscrite dans la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre, entre autres.

¹ CEDH 13 décembre 2005, Timichev contre Russie (n° 55762/00 et 55974/00) (discrimination basée sur une origine ethnique supposée). En Belgique, voir p. ex. tribunal correctionnel de Liège, section Huy, 13 juin 2019, www.unia.be (agression contre un homme qui, selon les auteurs, avait l'air d'être un homosexuel).

Il peut aussi s'agir d'un critère protégé par association

On parle de critère par association lorsqu'une personne est discriminée parce qu'elle entretient un lien étroit avec une personne qui présente un critère protégé. Il peut par exemple s'agir d'une mère qui est licenciée parce qu'elle a un enfant handicapé et que l'employeur estime que cela pourrait être pour elle un facteur de démotivation et d'absentéisme.

La jurisprudence reconnaît que l'interdiction de discrimination s'applique aussi à la discrimination par association¹. Ce principe a également été explicitement inscrit dans la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre, entre autres.

¹CEDH 22 mars 2016, Guberina contre Croatie (n°. 23682/13) (discrimination d'un homme dans l'accès au logement à cause du handicap de son enfant) ; CEDH Skorjanec 28 mars 2017 contre Croatie (n°. 25536/14) (agression d'un homme considéré comme un Rom) ; CJ UE 17 juillet 2008, S. Coleman contre Attridge Law & Steve Law (n°. C-303/06) (femme discriminée dans l'accès à l'emploi à cause du handicap de son enfant) et CJ UE 16 juillet 2015, CHEZ Raspredelenie Bulgaria AD c. Komisia za zashtita diskriminatsia (n°. C-83/14) (femme discriminée parce qu'elle habite dans un quartier dont la plupart des habitants sont des Roms). En Belgique, voir p. ex. tribunal du travail de Louvain, 10 décembre 2013, www.unia.be (licenciement du manager d'une salle de fitness à cause du handicap de son enfant).

Discrimination multiple

De plus en plus souvent, on précise de manière explicite – par exemple dans la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre – qu'un ou plusieurs critères protégés peuvent être en jeu. En cas de discrimination multiple, on distingue la discrimination cumulative et la discrimination intersectionnelle.

- La **discrimination cumulative** (ou cumulée) désigne la situation d'une personne qui est discriminée en raison d'une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent tout en restant distincts.



Par exemple : un homme de 44 ans n'est pas engagé parce que l'employeur suppose qu'il ne pourra pas travailler dans une équipe uniquement composée de femmes de 20 à 30 ans. Il subit une double discrimination (cumulée), en raison de son âge et de son sexe.

- La **discrimination intersectionnelle** désigne la situation d'une personne qui est discriminée en raison d'une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent entre eux et deviennent indissociables.



Par exemple : un hôtel de luxe refuse l'entrée à une femme d'origine asiatique parce qu'on la soupçonne de fournir des services sexuels aux clients. Une femme d'origine non asiatique ou un homme d'origine asiatique seraient, eux, autorisés à entrer. Dans ce cas, la combinaison 'femme' et 'origine asiatique' produit une discrimination intersectionnelle.

Un **exemple**¹ permet de préciser comment faire pour distinguer la discrimination cumulative et intersectionnelle.

Un jeune homosexuel s'est vu refuser l'aide au remboursement du vaccin contre le papillomavirus (HPV). Le tribunal du travail a jugé qu'il s'agissait d'une discrimination fondée sur le genre et sur l'orientation sexuelle.

¹ Tribunal du travail (néerlandophone) de Bruxelles, 18 mars 2022, www.unia.be.

- Discrimination fondée sur le genre : les **garçons** de 12 à 18 ans sont traités plus défavorablement que les **filles** de la même tranche d'âge en ce qui concerne l'aide au remboursement du vaccin HPV.
- Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle : la vaccination des jeunes filles offre indirectement une protection aux garçons **hétérosexuels** qui ont des rapports sexuels avec elles. Les garçons **homosexuels** ne bénéficient pas de cette protection indirecte.

Pour déterminer s'il s'agit d'une discrimination cumulative ou intersectionnelle, on peut poser la question suivante :

Ce jeune homme est discriminé parce qu'il est un homme et homosexuel. S'il avait seulement été un homme sans être homosexuel, serait-il aussi victime de discrimination ? Ou s'il avait été seulement homosexuel sans être un homme, serait-il aussi discriminé ?

Si la réponse est négative, c'est-à-dire si le jeune homme ne serait pas discriminé s'il n'avait qu'un seul des critères protégés, il s'agit d'une discrimination intersectionnelle. Si la réponse est positive, c'est-à-dire s'il serait discriminé s'il n'avait qu'un seul des critères protégés, il s'agit d'une discrimination cumulative.

Dans ce cas, la réponse est négative et il s'agit d'une **discrimination intersectionnelle**. Si le garçon était hétérosexuel, il serait indirectement protégé. S'il était une femme lesbienne, il aurait droit à une aide au remboursement du vaccin HPV.

Définitions indicatives des critères protégés

Le législateur n'a pas défini les critères protégés. Ce sont les juges qui définissent le sens et la portée précise d'un critère protégé à partir de faits concrets. Le sens à donner à un certain nombre de critères protégés, tels que la couleur de peau ou la grossesse, est clair en soi. C'est moins le cas pour d'autres critères, comme la condition sociale ou les responsabilités familiales. Pour un certain nombre de critères protégés, des indications sur leur interprétation peuvent être déduites des travaux parlementaires, de la jurisprudence et de la doctrine.

Le tableau ci-dessous donne des indications sur la définition d'un certain nombre de critères protégés qui sont moins clairs à première vue. Dans certains cas, il est fait référence au sens qu'Unia donne au critère protégé.

Critère protégé	Définition indicative	Source
Âge	En plus de l'âge en tant que tel, ce critère se réfère aussi à des tranches d'âge comme les jeunes, les personnes d'âge moyen, les personnes âgées...	www.unia.be
Ascendance	“La notion d'ascendance est reprise par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et a pour objet de réprimer l'antisémitisme. L'antisémitisme nazi était, en effet, basé sur une définition du juif se référant à la judaïcité des grands-parents de l'individu. La notion d'ascendance est même la seule garantie contre l'antisémitisme pour les juifs dont l'origine nationale est inconnue ou qui, non pratiquants, auraient des difficultés à prouver leur appartenance culturelle et ethnique.”	Chambre des représentants, Proposition de loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, <i>Doc. parl.</i> 1980-81, n° 241/9, 22.
Caractéristique physique ou génétique	Les caractéristiques physiques ou génétiques désignent des caractéristiques que la personne a ou non elle-même choisies, comme la taille, la calvitie, des taches de naissance, des cicatrices, des piercings, des tatouages... “Pour savoir ce qu'il faut entendre par caractéristique physique, on peut se référer au sens habituel des mots, c'est-à-dire ce qui appartient ou se rapporte au corps (cf. C. BAYART, <i>C. Discriminatie tegenover differentiatie</i> , Gent, Larcier, 2004, 389). Dans le cadre de la loi anti-discrimination actuelle, peuvent être visés non seulement les caractéristiques physiques innées, c'est-à-dire les caractéristiques pour lesquelles on ne s'est pas choisi, mais aussi les caractéristiques qui trouvent leur origine dans le libre choix de la personne concernée (cf. A. MAES, “Lichtzinnig omspringen met zwaarwichtige problematiek : discriminatie van sollicitant met morbide obesitas”, <i>Soc. Kron.</i> 2018, 173).” “Le critère protégée ‘caractéristique génétique’ est en fait contenue dans les notions de caractéristique physique et d'état de santé actuel ou futur et a été ajoutée aux caractéristiques protégées par souci de cohérence. Dans son usage normal, elle fait référence à un trait lié aux gènes et à l'hérédité.”	Tribunal du travail de Gand, division Alost, 8 février 2023, www.unia.be. E. BREMS et J. VRIELINK, “Een verschil tussen gekozen en ongekozen discriminatie?”, <i>Juristenkrant</i> 23 décembre 2009, 12-13 et M. EGLEM, “Bescherming tegen lookism of slechts schone schijn”, <i>Leuven Blog for Public Law</i> 11 mai 2023.
Caractéristiques sexuelles	“Les personnes présentant une variation au niveau du sexe phénotypique, chromosomique ou gonadique sont dites intersexes. Ces variations peuvent être observables dès la naissance ou	Chambre des représentants, Proposition de loi modifiant, en ce qui concerne l'interdiction de discrimination relative à la paternité

	<p>devenir apparentes plus tard au cours de la vie. Ces variations sont diverses et variées et, dans l'immense majorité des cas, elles n'ont aucune incidence sur la santé des personnes concernées. Pour autant, les caractéristiques sexuelles des personnes intersexes ne correspondent pas aux normes sociétales, essentiellement binaires, qui régissent l'assignation d'une identité masculine ou féminine. De cette divergence entre les normes sociétales et les caractéristiques sexuelles des personnes résulte une pression normalisatrice qui se traduit dans l'immense majorité des cas par une injonction de modification de ces caractéristiques. Pour l'heure, il apparaît nécessaire de protéger spécifiquement ces personnes des discriminations dont elles pourraient faire l'objet en raison des caractéristiques sexuelles qui sont les leurs."</p>	<p>ou à la comaternité, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Amendement n° 13 déposé en séance plénière, <i>Doc. parl.</i> 2019-20, n° 165/9, 2.</p>
Composition du ménage	<p>"Un ménage est l'ensemble des personnes occupant habituellement un même logement et vivant en commun ; il est constitué soit par une personne vivant habituellement seule, soit par deux ou plusieurs personnes qui sont unies ou non par des liens de parenté."</p> <p>"La composition de ménage est également introduite afin de protéger la diversité des structures familiales, notamment les familles monoparentales qui sont majoritairement prises en charge par des femmes insuffisamment protégées par les critères actuels, ainsi que pour interdire explicitement les discriminations fondées sur les responsabilités familiales, conformément à la Convention n°156 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales signée et ratifiée par la Belgique, le 10 avril 2015".</p>	<p>Article 4, 16° Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et Parlement wallon, Projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, <i>Doc. parl.</i> 2018-19 n° 1362/1, 22.</p>
Conviction philosophique ou religieuse	<p>La Cour européenne des Droits de l'Homme, suivie en cela par la Cour de justice de l'UE, interprète largement le concept de conviction philosophique ou religieuse. Celui-ci concerne aussi bien le droit d'avoir une conviction philosophique ou religieuse (<i>forum internum</i>) que, entre autres, le droit de l'exprimer tant en public qu'en privé (<i>forum externum</i>) (Achbita, § 27 et 28). Cependant, toute expression inspirée par une conviction philosophique ou religieuse ne relève pas de la protection de l'article 9 de la Convention européenne des Droits de l'Homme. Il doit exister un lien étroit et direct entre l'expression et la foi ou la conviction philosophique (Eweida, § 82).</p>	<p>CEDH 25 février 1982, n° 7743/76 (Campbell et Cosans contre Royaume Uni) ; CEDH 15 janvier 2013, n° 48420/10 (Eweida e.a. contre Royaume Uni) et CJ UE 14 mars 2017, n° C-157/15 (Achbita contre G4S). Chambre des représentants, Projet de loi relative au renforcement de la législation contre le racisme, <i>Doc. parl.</i> 2000-01, n° 1407/5, 10.</p>

	<p>Il doit s'agir de "vues atteignant un certain degré de force, de sérieux, de cohérence et d'importance" (Campbell et Cosans, § 36).</p> <p>Sont par exemple considérés comme conviction philosophique ou religieuse par la Cour européenne des droits de l'homme : les Témoins de Jéhovah (CEDH 26/9/1996, Manoussakis c/ Grèce), l'Église de Scientologie (CEDH 5/4/2007, Eglise de Scientologie c/ Moscou/Russie), le pacifisme (CEDH 12/10/1978, Arrowsmith c/ Royaume Uni), le véganisme (CEDH 10/2/1992, C. W. contre Royaume Uni), la non-participation à la pratique de la chasse (CEDH 29/4/1999, Chassagnou c/ France), le mouvement Bhagwan (Osho) (CEDH 6/8/2008, Leela Förderkreiss c/ Allemagne)...</p> <p>Les travaux préparatoires à la loi antidiscrimination faisaient référence à des convictions liées à des questions sur l'existence ou non d'un dieu. La doctrine a estimé que cette interprétation était trop étroite, car elle signifierait que l'athéisme, l'agnosticisme, la libre-pensée et les religions sans dieu (comme le bouddhisme et le jaïnisme) ne seraient pas protégés.</p>	
Conviction syndicale	<p>On entend par conviction syndicale (1) l'affiliation à une organisation syndicale, (2) la conviction syndicale et (3) l'activité syndicale.</p> <p>La conviction syndicale concerne les travailleurs qui sont membres d'un syndicat, mais aussi les travailleurs qui ne sont pas membres d'un syndicat et qui s'unissent dans une action spontanée (syndicale).</p>	<p>Cour constit. 2 avril 2009, n° 64/2009, considérant B.8.3. et Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, 8 décembre 2023, www.unia.be.</p>
Etat civil	<p>Par "état civil", on entend l'état matrimonial d'une personne ainsi que des statuts comparables comme la cohabitation de fait ou le partenariat enregistré. Le fait de vivre seul relève également du concept d'état civil.</p>	<p>www.unia.be</p>
État de santé	<p>Par état de santé, on entend l'état de santé antérieur ou le passé médical, l'état actuel de maladie physique ou mentale diagnostiquée ou l'état de santé futur ou raisonnablement prévisible.</p> <p>Les affections concernées ne doivent pas nécessairement être de longue durée. D'autre part, les maladies chroniques ou dégénératives, de même que certaines affections psychiques, peuvent relever du critère protégé 'handicap'.</p>	<p>www.unia.be</p>

Expression de genre	“L’expression de genre renvoie à la manière dont les personnes donnent forme (vêtement, langage, comportement...) à leur identité de genre et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres. Généralement, les personnes essayent de faire correspondre leur expression de genre à leur(s) identité(s) de genre, indépendamment du sexe qui leur a été assigné à la naissance. L’expression de genre englobe également les formes occasionnelles ou temporaires d’expression données au genre.”	Chambre des représentants, Projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en vue de l’étendre à l’identité de genre et à l’expression de genre, <i>Doc. parl.</i> 2013-14, n° 3483/1, 4.
Fortune	Par fortune, on entend le fait de disposer d’une capacité financière, quelle qu’en soit l’origine.	www.unia.be
Handicap	<p>La Cour de Justice de l’UE définit le handicap – dans le contexte du travail – comme “une limitation de la capacité, résultant notamment d’atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l’interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l’égalité avec les autres travailleurs” (arrêt Chacón Navas, § 43 et Nobel Plastiques, § 51).</p> <p>Dans l’arrêt Jette Ring (§ 47), la Cour de Justice de l’UE définit le handicap comme “un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable dès lors que cette maladie entraîne une limitation, résultant notamment d’atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l’interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l’égalité avec les autres travailleurs, et que cette limitation est de longue durée”.</p> <p>Un handicap peut donc non seulement être inné ou causé par un accident, mais aussi résulter d’une maladie curable ou incurable.</p>	CJ UE 11 juillet 2006, n° C-13/05 (Chacón Navas contre Euresit Colectividades SA) ; CJ UE 11 avril 2013, n° C-335/11 et C-337/11 (HK Danmark agissant pour Jette Ring contre Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark contre Dansk Arbejdsgiverforening agissant pour Pro Display A/S) et CJ UE 11 septembre 2019, n° C-397/18 (DW contre Nobel Plastiques Ibérica SA).
Identité de genre	“L’identité de genre renvoie à la conviction intime et profonde ainsi qu’au vécu individuel de chacun par rapport à son propre genre, qui correspond ou non au sexe assigné à la naissance, y compris le vécu corporel.”	Chambre des représentants, Projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en vue de l’étendre à l’identité de genre et à l’expression de genre, <i>Doc. parl.</i> 2013-14, n° 3483/1, 4.
Naissance	La naissance se réfère à la filiation à un parent / des parents et au traitement inégal basé sur cette filiation.	www.unia.be Cour du travail de Bruxelles (néerlandophone), 22 août 2017 et

	<p>La discrimination fondée sur la naissance vise, d'une part, le contexte familial dans lequel un enfant est né (notamment les enfants nés hors mariage, les enfants d'une mère célibataire, les enfants adoptés, les enfants d'un couple homosexuel ou lesbien...) et, d'autre part, (avec les critères de condition sociale/ascendance), par exemple, la discrimination qui entrave la mobilité sociale des enfants en raison de la condition sociale des parents.</p> <p>Le fait d'être le frère ou la sœur de quelqu'un.</p>	<p>Cour du travail de Liège, division Liège, 28 avril 2023.</p>
Orientation sexuelle	<p>“La capacité de chacun et chacune à ressentir une profonde attirance émotionnelle, affective et sexuelle envers des individus du sexe opposé, de même sexe ou de plus d'un sexe, et d'entretenir des relations intimes et sexuelles avec ces individus.”</p> <p>“Il est plus correct de parler de ‘seksuele oriëntatie’ en néerlandais (au lieu de ‘seksuele geaardheid’) afin d'assurer une cohérence avec le terme ‘orientation sexuelle’ dans la version française de la loi et le terme ‘sexual orientation’ utilisé dans la législation et dans la politique internationales auxquelles la Belgique souscrit”.</p>	<p>Chambre des représentants, Projet de loi visant à modifier le Code pénal en vue d'incriminer les pratiques de conversion, <i>Doc. parl.</i> 2022-23, n° 3429/1, 4 et Chambre des représentants, projet de loi portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, <i>Doc. parl.</i> 2022-23, n° 3366/1, 7 et 40.</p>
Origine nationale ou ethnique	<p>La nationalité désigne la nationalité statutaire et juridique d'une personne. Le concept d'origine nationale se réfère à l'origine d'une personne. Il doit être considéré comme un concept plus large, qui englobe aussi la nationalité et qui concerne également des personnes qui ont changé de nationalité.</p> <p>La notion d'origine ethnique met l'accent sur l'identité culturelle d'un groupe (p. ex. Roms, Sikhs...).</p>	<p>Chambre des représentants, Projet de loi relative au renforcement de la législation contre le racisme, <i>Doc. parl.</i> 2000-01, n° 1407/1, 10.</p>
Origine ou condition sociale	<p>L'origine sociale concerne l'appartenance à une classe sociale déterminée (noblesse, famille, réseau social...).</p> <p>“Le terme origine sociale est étendu à la condition sociale afin de tenir compte, par exemple, des situations visant les sans-abri, les demandeurs d'emploi, les personnes analphabètes ou illettrées, les personnes vivant dans des conditions socio-économiques difficiles, les personnes sortant ou qui sont sorties du système de la prostitution ou</p>	<p>www.unia.be</p> <p>Chambre des représentants, Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, <i>Doc. parl.</i> 2006-07, n° 2722/1, 17/18 et Chambre des représentants, projet de loi portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de</p>

	encore les personnes qui ont un passé judiciaire”.	discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, <i>Doc. parl.</i> 2022-23, n° 3366/1, 7 et 40.
Prétendue race	“L’utilisation du terme de race pouvant dans les faits donner l’impression que le législateur légitime l’existence de différentes races, alors qu’il s’agit en fait d’un concept ne correspondant à aucune réalité scientifique, il est préférable de faire accompagner le terme « race » de l’adjectif « prétendue », ceci afin de bien appuyer le fait que cette distinction n’existe que dans l’esprit du raciste et qu’elle ne correspond pas à la réalité.”	Sénat, Proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et à modifier la loi du 15 février 1993 portant création d’un Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme, <i>Doc. parl.</i> 2000-01, n° 12/6, 3.
Responsabilités familiales	<p>“La notion de ‘responsabilités familiales’ fait référence à la situation qui se produit lorsque des personnes sont responsables d’enfants à leur charge ou résidant à leur domicile, ou encore de membres de la famille qui ont besoin d’aide ou d’assistance, en raison de leur vulnérabilité ou d’une situation de dépendance.”</p> <p>Le critère protégé de responsabilités familiales recouvre les critères protégés adoption, paternité et comaternité. En plaçant ces critères sous le terme générique de responsabilités familiales, on évite que la liste des critères protégés devienne ingérable.</p> <p>En ce qui concerne la notion de famille, aucune exigence type de cohabitation ou de lien de parenté n’est nécessaire pour pouvoir parler de responsabilités familiales.</p>	Chambre des représentants, Projet de loi portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, <i>Doc. parl.</i> 2021-22, n° 2813/1, 15 et 48-50.
Statut de séjour	“Pour combattre la discrimination fondée sur le statut de séjour, le recours au critère protégé de la nationalité (discrimination indirecte fondée sur la nationalité) est moins pertinent puisqu’il ne s’agit pas de refuser un candidat locataire parce qu’il est d’une certaine nationalité mais bien en raison du statut de son séjour en Belgique. Les populations migrantes ou nouvellement arrivées sur le territoire belge ou disposant de titres de séjour temporaires peuvent faire l’objet de discriminations spécifiques, tout aussi injustifiées.”	Parlement bruxellois, Projet d’ordonnance modifiant le Code bruxellois du Logement <i>Doc. parl.</i> 2021-22 n° A-538/1, 7.
Transition médicale ou sociale	“La notion de ‘changement de sexe’ est remplacée par la notion de ‘transition médicale ou sociale’. Le terme ‘changement de sexe’, qui est désuet, s’est inscrit à une époque où les connaissances sur la réalité des personnes transgenres étaient limitées. Il était supposé qu’une personne transgenre voudrait toujours subir une chirurgie d’affirmation	Chambre des représentants, projet de loi portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et

	<p>de genre afin de parvenir à ce que l'on appelle le 'changement de sexe'. Depuis lors, nous savons que la transition est un processus extrêmement personnel qui peut prendre plusieurs formes et que la chirurgie d'affirmation de genre n'en est qu'un des sous-aspects possibles."</p> <p>"Une transition médicale consiste à modifier les caractéristiques du corps par le biais d'un traitement hormonal ou d'une intervention chirurgicale, par exemple. Une transition sociale peut consister à changer les marqueurs de genre et les pronoms de la personne, voire à commencer à s'habiller et à se comporter d'une manière plus conforme à son identité de genre. Une transition légale consiste simplement à modifier l'enregistrement officiel du genre/sexe sur l'acte de naissance et éventuellement à changer le prénom. Ces changements relèvent également de la notion plus large de 'transition sociale'".</p>	<p>de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, <i>Doc. parl.</i> 2022-23, n° 3366/1, 7 et 40.</p>
--	--	--

4.2 Structure de la législation antidiscrimination

Les lois fédérales (en ce compris le Code pénal pour ce qui est des actes de haine) ainsi que les ordonnances et décrets des entités fédérées relatifs à la discrimination contiennent trois sortes de dispositions : celles qui concernent la discrimination, les actes de haine et les discours de haine.

- La **discrimination** consiste à faire une distinction qui est basée sur un critère protégé et qui ne peut pas être justifiée par les mécanismes de justification contenus dans la loi, le décret ou l'ordonnance. La discrimination est principalement réprimée par le droit civil. Mais certaines formes de discrimination, comme celles commises par un fonctionnaire, sont également réprimées pénalement.
- Les **actes de haine** sont des actes dont l'auteur a agi en étant inspiré par un motif discriminatoire. On parle de motif discriminatoire lorsque l'un des motifs de l'auteur de l'acte est la haine, le mépris ou l'hostilité envers une personne en raison d'un critère protégé (éventuellement présumé ou par association). L'existence d'un motif discriminatoire peut donner lieu à une aggravation de la peine
- Les **discours de haine** sont des actes liés au dépassement des limites de la liberté d'expression, comme l'incitation publique à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence à l'encontre de personnes ou de groupes en raison d'un critère protégé.

Vous trouverez ci-dessous une présentation schématique des dispositions relatives à la discrimination (sur le plan civil et pénal), aux actes de haine et aux discours de haine contenues dans la loi antiracisme (LAR), la loi antidiscrimination (LAD) et la loi genre (et le Code pénal). Il convient de noter que, dans les lois fédérales, l'approche pénale de la discrimination est différente dans la loi antidiscrimination, d'une part, et dans la loi antiracisme et la loi genre, d'autre part. En outre, la loi antiracisme contient des dispositions plus étendues sur les discours de haine.



Les **annexes** présentent un aperçu des dispositions pénales dans les lois fédérales et dans les décrets et ordonnances des entités fédérées.

4.3 Présentation schématique des lois fédérales relatives à la discrimination (avant et après l'entrée en vigueur du nouveau Code pénal)

4.3.1 Situation avant l'entrée en vigueur du nouveau Code pénal

	Discrimination sur le plan civil	Discrimination sur le plan pénal	Discours de haine	Actes de haine
Critères raciaux	Discrimination tous domaines (art. 12 LAR)	Discrimination commise par un fonctionnaire (art. 23 LAR) Discrimination dans la fourniture de biens et de services (art. 24 LAR) Discrimination dans le domaine des relations de travail (art. 25 LAR) Non-respect d'une action en cessation (art. 26 LAR)	Incitation à la discrimination, la ségrégation, la haine ou la violence (art. 20, 1°-4° LAR) Négation, minimisation grossière, tentative de justification ou approbation de génocides reconnus (art. 20, 5° LAR) Diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale (art. 21 LAR) Appartenance à ou collaboration avec un groupe qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation (art. 22 LAR)	Acte pour lequel l'un des motifs de l'auteur est la haine, le mépris ou l'hostilité envers une personne en raison d'un ou de plusieurs critères protégés (Code pénal)
Critères non raciaux	Discrimination tous domaines (art. 14 LAD)	Discrimination commise par un fonctionnaire (art. 23 LAD) Non-respect d'une action en cessation (art. 24 LAD)	Incitation à la discrimination, la ségrégation, la haine ou la violence (art. 22 LAD)	Acte pour lequel l'un des motifs de l'auteur est la haine, le mépris ou l'hostilité envers une personne en raison d'un ou de plusieurs critères protégés (Code pénal)
Critères liés au genre	Discrimination tous domaines (art. 19 Loi genre)	Discrimination commise par un fonctionnaire (art. 28 Loi genre) Discrimination dans la fourniture de biens et de services	Incitation à la discrimination, la ségrégation, la haine ou la violence (art. 27 Loi genre)	Acte pour lequel l'un des motifs de l'auteur est la haine, le mépris ou l'hostilité envers une personne en raison d'un ou de plusieurs critères

		(art. 28/1 Loi genre) Discrimination dans le domaine des relations de travail (art. 28/2 Loi genre) Non-respect d'une action en cessation (art. 29 Loi genre)		protégés (Code pénal)
--	--	---	--	-----------------------

4.3.2 Situation après l'entrée en vigueur du nouveau Code pénal

	Discrimination sur le plan civil	Discrimination sur le plan pénal	Discours de haine	Actes de haine
Critères raciaux	Discrimination tous domaines (art. 12 LAR)	Discrimination commise par un fonctionnaire (art. 253 Code pénal) Discrimination dans la fourniture de biens et de services (art. 254 Code pénal) Discrimination dans le domaine des relations de travail (art. 255 Code pénal) Non-respect d'une action en cessation (art. 26 LAR)	Incitation à la discrimination, la ségrégation, la haine ou la violence (art. 250, 1°-4° Code pénal) Négation, minimisation grossière, tentative de justification ou approbation de génocides reconnus (art. 250, 5° Code pénal) Diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale (art. 251 Code pénal) Appartenance à ou collaboration avec un groupe qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation (art. 252 Code pénal)	Acte pour lequel l'un des motifs de l'auteur est la haine, le mépris ou l'hostilité envers une personne en raison d'un ou de plusieurs critères protégés (Code pénal)
Critères non raciaux	Discrimination tous domaines (art. 14 LAD)	Discrimination commise par un fonctionnaire (art. 253 Code pénal) Discrimination dans la fourniture de biens et de services (art. 254 Code pénal)	Incitation à la discrimination, la ségrégation, la haine ou la violence (art. 250, 1°-4° Code pénal) Appartenance à ou collaboration avec un groupe qui, de	Acte pour lequel l'un des motifs de l'auteur est la haine, le mépris ou l'hostilité envers une personne en raison d'un ou de plusieurs critères protégés (Code pénal)

		Discrimination dans le domaine des relations de travail (art. 255 Code pénal)	manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation (art. 252 Code pénal)	
		Non-respect d'une action en cessation (art. 24 LAD)		
Critères liés au genre	Discrimination tous domaines (art. 19 Loi genre)	Discrimination commise par un fonctionnaire (art. 253 Code pénal)	Incitation à la discrimination, la ségrégation, la haine ou la violence (art. 250, 1°-4° Code pénal)	Acte pour lequel l'un des motifs de l'auteur est la haine, le mépris ou l'hostilité envers une personne en raison d'un ou de plusieurs critères protégés (Code pénal)
		Discrimination dans la fourniture de biens et de services (art. 254 Code pénal)	Appartenance à ou collaboration avec un groupe qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation (art. 252 Code pénal)	
		Discrimination dans le domaine des relations de travail (art. 255 Code pénal)		
		Non-respect d'une action en cessation (art. 29 Loi genre)		

4.4 Deux pistes : droit civil ou droit pénal

La discrimination peut être réprimée par le droit civil et dans certains cas aussi par le droit pénal.

- **En droit civil**, cela signifie que la victime fait établir la responsabilité de l'auteur de la discrimination devant le tribunal civil (tribunal de première instance, tribunal du travail ou tribunal de l'entreprise) et demande la réparation du préjudice subi (intérêt individuel). La loi prévoit une procédure spécifique à cet effet (une action en cessation déposée auprès du président du tribunal et traitée *comme* en référé).

Ce qui est important, c'est qu'il ne faut démontrer aucune intention (malveillante) de l'auteur de la discrimination et que la loi prévoit un glissement de la charge de la preuve.

- **En droit pénal**, cela signifie que la victime dépose plainte pour infraction à la législation pénale auprès de la police ou du ministère public (parquet). Le ministère public décide de la suite à donner à cette plainte (intérêt collectif). L'auteur de l'infraction peut être condamné à une peine de prison, à un travail d'intérêt général, à une amende... La victime peut demander réparation du préjudice subi en se constituant partie civile.

Ce qui est important dans ce cas, c'est qu'il faut prouver l'intention (malveillante) de l'auteur de l'infraction et que la loi ne prévoit pas de glissement de la charge de la preuve (le principe de la présomption d'innocence prévaut en droit pénal).



La législation antidiscrimination s'applique aussi bien aux **personnes physiques** que **morales** (voir par exemple les articles 33 de la loi antiracisme, 31 de la loi antidiscrimination et 36 de la loi genre). Les parties ne peuvent donc pas annuler les effets de la législation antidiscrimination en mettant sur pied une construction avec une personne morale (tribunal du travail de Bruxelles (néerlandophone), 3 septembre 2019, www.unia.be).

5 Discrimination – en droit civil

5.1 Quand peut-on parler de discrimination ?

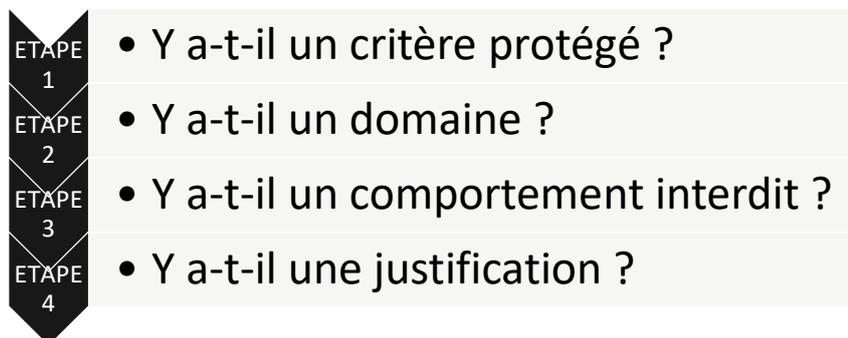
Les lois fédérales et les décrets et ordonnances des entités fédérées en matière de discrimination utilisent les concepts de ‘distinction’ (ou de ‘traitement inégal’) et de ‘discrimination’. Le terme de ‘distinction’ (ou de ‘traitement inégal’) est neutre et ne signifie pas qu’une mesure ou une action est autorisée ou non. En revanche, le terme de ‘discrimination’ concerne une distinction illicite.

Faire une distinction ne revient donc pas forcément à faire une discrimination.



Par exemple : une entreprise organise des cours pour ses employés et recherche un professeur d’allemand. Un candidat qui ne maîtrise absolument pas l’allemand se présente. La décision de ne pas attribuer le poste à ce candidat est justifiée. Autrement dit, il y a une distinction (autorisée), mais pas une discrimination (interdite). Il en irait autrement si le candidat parlait allemand mais était écarté pour la seule et simple raison qu’il est homosexuel, par exemple.

Il faut passer par quatre étapes pour juger s’il s’agit d’une distinction (autorisée) ou d’une discrimination (interdite). Ces quatre étapes sont les suivantes :



Comme nous l’avons indiqué plus haut, il existe, en raison entre autres de la répartition des compétences entre le pouvoir fédéral et les entités fédérées, plusieurs lois, décrets et ordonnances concernant la discrimination. La structure de ces lois, décrets et ordonnances est en grande partie similaire et des termes et principes semblables sont utilisés, mais ils contiennent néanmoins des différences – parfois subtiles – en termes de critères protégés, de domaines, de comportements

interdits, de mécanismes de justification... C'est pourquoi il convient de vérifier d'abord quelle loi, quel décret ou quelle ordonnance s'applique. Ensuite, les quatre étapes doivent être mises en regard avec les dispositions de la loi, du décret ou de l'ordonnance applicable. On peut parfois trouver des points de convergence aussi bien dans une loi que dans un décret, par exemple, ou dans deux lois différentes, et les deux textes s'appliquent (par exemple, une salle de fitness se rattache au sport (compétence communautaire) et aux activités commerciales (compétence fédérale)).

5.1.1 Étape 1 : y a-t-il un critère protégé ?

Tous les critères ne sont pas protégés par la législation antidiscrimination. La première étape consiste donc à vérifier si la loi, le décret ou l'ordonnance contient un critère protégé qui peut être invoqué. Voir ci-dessus pour plus d'information sur les critères protégés.



Vous trouverez dans les **annexes** un aperçu des critères protégés dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances des entités fédérées.

5.1.2 Étape 2 : y a-t-il un domaine ?

Le champ d'application de la législation antidiscrimination n'est pas illimité. Les activités qui se situent dans la **sphère privée** en sont par exemple exclues. La législation s'applique aussi aux fournisseurs de biens et de services, mais pas à leurs clients. Les **consommateurs** sont donc libres de choisir de faire leurs achats au magasin X plutôt qu'au magasin Y, par exemple.



Le **domaine d'application** des lois (fédérales) antiracisme, antidiscrimination et genre est le suivant :

- L'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public.
- La protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé.
- Les avantages sociaux.
- Les régimes complémentaires de sécurité sociale.
- Les relations de travail.
- La mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal.
- L'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations ;
- L'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

La deuxième étape consiste donc à vérifier si la mesure ou l'action relève du champ d'application de la loi, du décret ou de l'ordonnance concernant la discrimination. Ceci est lié à la répartition des compétences entre le pouvoir fédéral et les entités fédérées. Le logement, par exemple, est une compétence régionale. Une discrimination en matière de logement pour un bien situé en Région wallonne, par exemple, doit donc être évaluée au moyen du Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, qui, dans son champ d'application, fait explicitement référence au logement (article 5, § 1, 3°).



Vous trouverez dans les **annexes** un aperçu des champs d'application dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances des entités fédérées.

5.1.3 Étape intermédiaire : déterminer l'instance compétente

À partir du critère protégé et du domaine, il est possible de déterminer quelle est l'instance compétente, comme l'illustrent les exemples suivants :



Un chauffeur du TEC refuse l'accès au bus à une personne handicapée.

Compétence ? Le TEC relève d'une compétence régionale.

Étape 1 : critère protégé ? Handicap.

Étape 2 : domaine ? Accès à des services à la disposition du public.

Conclusion : Unia est compétent en vertu du décret de la Région wallonne.



Un accompagnateur de train de la SNCB refuse l'accès à un homme transgenre.

Compétence ? La SNCB relève d'une compétence fédérale.

Étape 1 : critère protégé ? Transition médicale ou sociale.

Étape 2 : domaine ? Accès à des services à la disposition du public.

Conclusion : l'IEFH est compétent en vertu de la loi fédérale sur le genre.



Un chauffeur de De Lijn refuse l'accès au bus à une femme voilée.

Compétence ? De Lijn relève d'une compétence régionale.

Étape 1 : critère protégé ? Conviction philosophique ou religieuse.

Étape 2 : domaine ? Accès à des services à la disposition du public.

Conclusion : le VMRI est compétent en vertu du décret flamand.



Une femme enceinte sourde est candidate à un emploi et n'est pas engagée en raison de son handicap et de sa grossesse.

Compétence ? Le droit du travail (relations contractuelles de travail) est une compétence fédérale.

Étape 1 : critère protégé ? Handicap et grossesse.

Étape 2 : domaine ? Relations de travail.

Conclusion : Unia est compétent en vertu de la loi fédérale antidiscrimination et l'IEFH est compétent en vertu de la loi fédérale sur le genre.

5.1.4. Étape 3 : y a-t-il un comportement interdit ?

Les lois fédérales et les décrets et ordonnances des entités fédérées relatifs à la discrimination offrent une protection contre un certain nombre de comportements interdits. La troisième étape consiste dès lors à vérifier s'il est possible d'invoquer un comportement interdit contenu dans la loi, le décret ou l'ordonnance.

Les lois, décrets et ordonnances mentionnent les comportements interdits suivants :

Discrimination directe

On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est ou serait traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable en raison d'un critère protégé sans que cela ne puisse être justifié par les mécanismes de justification applicables.



Par exemple :

- Un dancing refuse l'accès à une personne en raison de sa couleur de peau.
- Une agence d'intérim ne sélectionne que des personnes autochtones pour une fonction

La définition parle d'une 'situation comparable'. La discrimination consiste en effet à traiter de manière inégale des situations égales sans justification. C'est pourquoi il faut d'abord effectuer un test de comparabilité : la personne qui estime être traitée de manière inégale se trouve-t-elle ou non dans une situation comparable ? Les situations ne doivent pas être identiques, mais suffisamment comparables.

Discrimination indirecte

On parle de discrimination indirecte lorsqu'une disposition, une norme ou une manière d'agir apparemment neutre peut défavoriser tout particulièrement des personnes présentant une certaine caractéristique protégée par rapport à d'autres personnes sans que cela ne puisse être justifié par les mécanismes de justification applicables.



Par exemple :

- Un dancing n'autorise pas le port de couvre-chefs. Une femme qui porte un bandana parce qu'elle est atteinte du cancer se voit dès lors refuser l'accès.
- Un magasin interdit l'accès aux animaux. Un homme malvoyant qui a un chien d'assistance n'est donc pas autorisé à entrer.

Injonction à discriminer

L'injonction à discriminer est toute pratique consistant à charger qui que ce soit de discriminer une personne, un groupe, une communauté ou l'un de leurs membres en raison d'un critère protégé.



Par exemple :

- Un propriétaire met son logement en location par l'intermédiaire d'une agence immobilière et la charge de ne pas sélectionner d'homosexuels.
- Un employeur fait appel à une agence d'intérim pour exercer une fonction en la chargeant de ne pas prendre de candidat d'origine étrangère.

Harcèlement

Le harcèlement est un comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés et qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne en créant un environnement intimidant, hostile, blessant, dégradant ou humiliant.



Par exemple :

- Un chef d'équipe fait constamment des remarques humiliantes et blessantes sur les personnes noires et vise ainsi les travailleurs d'origine africaine.
- Un jeune homosexuel est harcelé à son travail après avoir fait son coming-out.

La loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre stipulent qu'elles ne s'appliquent pas en cas de harcèlement dans le domaine des relations de travail. Dans ce cas, c'est la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (dite loi sur le bien-être au travail) qui est applicable. Cette loi prévoit en effet des mécanismes spécifiques pour s'attaquer au harcèlement sur le lieu de travail. La protection (plus large) contre les mesures de rétorsion (protection contre les représailles) garantie par la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre s'applique cependant en cas de harcèlement dans le domaine des relations de travail (voir plus bas).

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini en ces termes dans la loi genre :

“Le harcèlement sexuel est un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.”



Par exemple :

- Un chef d'équipe fait constamment des remarques sexistes humiliantes et blessantes sur les femmes et vise ainsi les travailleuses.
- Une femme transgenre est harcelée à son travail après sa transition médicale.

La loi genre stipule qu'elle ne s'applique pas en cas de harcèlement sexuel dans le domaine des relations de travail. Dans ce cas, c'est la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (dite loi sur le bien-être au travail) qui est applicable. Cette loi prévoit en effet des mécanismes spécifiques pour s'attaquer au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La protection (plus large) contre les mesures de rétorsion (protection contre les représailles) garantie

par la loi genre s'applique cependant en cas de harcèlement dans le domaine des relations de travail (voir plus bas)

Refus de réaliser des aménagements raisonnables pour une personne handicapée

Les aménagements raisonnables sont définis comme suit dans la loi antidiscrimination :

“Les aménagements raisonnables sont des mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de 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”.

Le refus de procéder à des aménagements raisonnables pour une personne handicapée est une discrimination, à moins de démontrer, en cas de distinction indirecte fondée sur le handicap, qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être réalisé.



Par exemple :

- Une personne malentendante se présente à un entretien de sélection et ne peut pas se faire assister par un interprète en langue des signes.
- Une personne en situation de handicap peut exercer son travail à condition de disposer d'un logiciel adapté, mais cela lui est refusé.

Le concept d'aménagements raisonnables est développé dans le [Protocole entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française, en faveur des personnes en situation de handicap](#) (MB 20 septembre 2007).



Les **annexes** présentent un aperçu des formes de discrimination et des dispositions relatives aux aménagements raisonnables dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances des entités fédérées.

5.1.5 Étape 4 : y a-t-il une justification ?

Une distinction n'est pas forcément une discrimination (interdite). La quatrième étape consiste dès lors à vérifier si, le cas échéant, la distinction est justifiée par les mécanismes de justification contenus dans les lois, décrets ou ordonnances.

Ces mécanismes de justification sont basés sur les normes internationales en matière de discrimination et sont donc assez complexes. Il existe plusieurs mécanismes de justification qui vont de très stricts à moins stricts.

Nous examinerons successivement :

- Quelques **dispositions générales** relatives aux mécanismes de justification (y compris une vision globale des diverses possibilités de justification).
- Les mécanismes de justification contenus dans la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre (**présentation schématique**).
- La possibilité d'une justification fondée sur un **but légitime** (...).
- La possibilité d'une justification fondée sur une **exigence professionnelle essentielle et déterminante**.
- La possibilité d'une justification fondée sur un motif général de justification (plus précisément les mesures d'**action positive** et la **clause de sauvegarde**).
- La possibilité d'une justification fondée sur un motif spécifique de justification (par exemple la justification spécifique qui est possible dans le cas d'une '**entreprise de tendance**').

5.1.5.1 Généralités

Système de justification ouvert et fermé

On fait une distinction entre un système de justification ouvert et fermé :

- En cas de **système fermé** de justification, le législateur a défini quand une distinction constitue une discrimination (interdite). Toutes les exceptions sont fixées par la loi et aucune justification n'est possible en dehors d'elles. Le juge se prononce donc dans les contours fixés par le législateur.



Par exemple :

- Une distinction directe basée sur l'orientation sexuelle peut être justifiée dans les relations de travail quand il s'agit d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

- En cas de **système ouvert** de justification, il revient entièrement au juge d'estimer concrètement quand une distinction constitue une discrimination (interdite).



Par exemple :

- Une distinction directe basée sur l'orientation sexuelle peut être justifiée en dehors des relations de travail par un objectif légitime pour autant que les moyens pour atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Discrimination multiple

Plusieurs mécanismes de justification s'appliquent parfois en cas de discrimination cumulative et intersectionnelle. La loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre stipulent que, dans un tel cas, c'est le mécanisme de justification le plus favorable à la personne touchée par la différence de traitement qui est applicable.

Mécanismes de justification

On peut distinguer différents mécanismes de justification :

- Dans certains cas, une distinction ne peut **pas** être justifiée.



Par exemple :

- Un magasin refuse l'accès à un homme d'ascendance juive.

- Dans certains cas, une distinction peut être objectivement justifiée par un **objectif légitime** pour autant que les moyens pour atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires (voir plus bas).



Par exemple :

- Une entreprise publie une offre d'emploi pour un 'profil junior'. L'objectif n'est pas de faire un tri basé sur l'âge, mais d'attirer des candidats sans expérience utile qui peuvent faire des simples tâches sans beaucoup de responsabilités. Un candidat ayant plus de cinq années d'expérience dans le domaine n'est pas recruté.

- Dans certains cas, une distinction peut être justifiée par une **exigence professionnelle essentielle et déterminante** (voir plus bas).



Par exemple :

- Un théâtre veut engager un acteur pour jouer le rôle de Nelson Mandela. Une personne blanche n'est pas sélectionnée pour ce rôle.

- Dans certains cas, une distinction peut être justifiée par un **motif général de justification** (voir plus bas).



Par exemple :

- Une femme de 30 ans n'entre pas en ligne de compte pour un contrat de premier emploi. Cela résulte d'une disposition légale, car le législateur a fixé la limite d'âge à 26 ans pour ce type d'emploi.

- Dans certains cas, une distinction peut être justifiée par des **motifs spécifiques de justification** (voir plus bas).



Par exemple :

- Au niveau des régimes complémentaires de sécurité sociale, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsque des critères d'âge sont utilisés dans les calculs actuariels, pour autant que cela n'entraîne pas une discrimination fondée sur le genre.

5.1.5.2 Présentation schématique des mécanismes de justification contenus dans la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre

Pour juger si on est en présence d'une distinction (autorisée) ou d'une discrimination (interdite), il faut chaque fois vérifier si un mécanisme de justification est possible dans les lois, décrets ou ordonnances applicables. C'est relativement complexe.

À titre d'exemple, nous présentons schématiquement ci-dessous le mécanisme de justification de la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre. Nous expliquons ensuite les concepts utilisés (exigence professionnelle essentielle et déterminante, action positive, entreprise de tendance...).

5.1.5.2.1 Mécanisme de justification loi antiracisme

	Critère protégé	Distinction directe	Distinction indirecte
Tous les domaines (sauf les relations de travail)	<i>Prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique</i>	Aucune justification possible Excepté les motifs généraux de justification	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires + par les motifs généraux de justification
	<i>Nationalité</i>	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires Excepté droit de l'UE ¹ + par les motifs généraux de justification	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires + par les motifs généraux de justification
Relations de travail	<i>Prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique</i>	Justification possible en raison d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante + par les motifs généraux de justification	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires + par les motifs généraux de justification
	<i>Nationalité</i>	Peut être objectivement	Peut être objectivement

¹ Une distinction directe basée sur la nationalité qui est interdite par le droit de l'Union européenne ne peut pas être justifiée.

		justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires Excepté droit de l'UE ¹ + par les motifs généraux de justification	justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires + par les motifs généraux de justification
--	--	--	--

¹ Une distinction directe basée sur la nationalité qui est interdite par le droit de l'Union européenne ne peut pas être justifiée.

5.1.5.2.2 Mécanisme de justification loi antidiscrimination

	Critère protégé	Distinction directe	Distinction indirecte
Tous les domaines (sauf les relations de travail)	<i>Âge, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, conviction philosophique ou religieuse, conviction politique, conviction syndicale, langue, état de santé, handicap, caractéristique physique ou génétique, origine ou condition sociale</i>	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires + par les motifs généraux de justification	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires Excepté handicap ¹ + par les motifs généraux de justification
Relations de travail, régimes complémentaires de sécurité sociale et affiliation à une organisation de travailleurs ou d'employeurs	<i>Âge, orientation sexuelle, conviction philosophique ou religieuse, handicap</i>	Justification possible en raison d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante Excepté l'âge ² et la conviction philosophique ou religieuse ³ + par les motifs généraux de justification	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires + par les motifs généraux de justification
	<i>État civil, naissance, fortune, conviction politique, conviction</i>	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens

¹ Une distinction indirecte sur la base du handicap n'est pas une discrimination s'il est démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

² Une distinction directe fondée sur l'âge dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, y compris les objectifs légitimes de la politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et si les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires. Une distinction directe fondée sur l'âge dans le domaine des régimes complémentaires de sécurité sociale ne constitue pas une discrimination dans les cas suivants, pour autant qu'elle n'entraîne pas une discrimination fondée sur le sexe : la fixation d'un âge d'admission, la fixation d'un âge d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité, la fixation d'âges différents d'admission ou d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité, l'utilisation de critères d'âge dans les calculs actuariels (article 12, §2 loi antidiscrimination)

³ Voir ci-dessous : entreprises de tendance.

	<i>syndicale, (langue), état de santé, handicap, caractéristique physique ou génétique, origine ou condition sociale</i>	<p>pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires</p> <p>+ par les motifs généraux de justification</p>	<p>pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires</p> <p>+ par les motifs généraux de justification</p>
--	--	--	--

5.1.5.2.3 Mécanisme de justification loi genre

	Critère protégé	Distinction directe	Distinction indirecte
Accès à des biens et services et fournitures de biens et services à la disposition du public	<i>Sexe, grossesse, procréation médicalement assistée, accouchement, allaitement, maternité, responsabilités familiales, identité de genre, expression de genre, caractéristiques sexuelles et transition médicale ou sociale</i>	Aucune justification possible. Excepté motifs généraux de justification <i>Exceptions spécifiques en matière de sexe :</i> Si la fourniture de biens et de services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un seul sexe est objectivement justifiée par un but légitime et si les moyens pour atteindre ce but sont appropriés et nécessaires. Primes et prestations de contrats d'assurance vie conclus au plus tard le 20 décembre 2012	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires + par les motifs généraux de justification
Sécurité sociale, avantages sociaux et affiliation à une organisation de travailleurs ou d'employeurs	<i>Sexe</i>	Aucune justification possible. Excepté motifs généraux de justification	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires + par les motifs généraux de justification
Régimes complémentaires de sécurité sociale	<i>Sexe</i>	Aucune justification possible. Excepté motifs généraux de justification <i>Exceptions spécifiques en matière de sexe :</i> Différences fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires + par les motifs généraux de justification

		Primes et prestations pour les contrats individuels d'indépendants, les contrats d'assurance de salariés auxquels l'employeur n'est pas partie... conclus au plus tard le 20 décembre 2012	
Relations de travail	<i>Sexe</i>	Justification possible en raison d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante + par les motifs généraux de justification	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires + par les motifs généraux de justification
Mention dans un document officiel, participation à une activité économique, sociale, culturelle ou politique	<i>Sexe, grossesse, procréation médicalement assistée, accouchement, allaitement, maternité, responsabilités familiales, identité de genre, expression de genre, caractéristiques sexuelles et transition médicale ou sociale</i>	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires + par les motifs généraux de justification	Peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires + par les motifs généraux de justification

5.1.5.3 Le motif de justification de l'objectif légitime...

Une distinction **indirecte** peut toujours être objectivement justifiée par un objectif légitime, pour autant que les moyens permettant d'atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires. Dans certains cas, une distinction **directe** peut aussi être justifiée par un objectif légitime, pour autant que les moyens permettant d'atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires.

C'est ce qu'on appelle le **test de proportionnalité**. Il se fait en trois étapes, que le juge vérifie de manière concrète :

Étape 1 : le test d'adéquation ou de pertinence

- Poursuit-on un **objectif légitime** ? Répondre aux souhaits discriminatoires de clients, par exemple, n'est pas un objectif légitime.

Étape 2 : le test de proportionnalité

- Les moyens pour atteindre cet objectif sont-ils **appropriés**, autrement dit contribuent-ils à la réalisation de l'objectif fixé ? Les moyens doivent aussi être suffisamment précis, c'est-à-dire ni trop larges et ni trop étroits à la lumière de l'objectif. Il faut donc vérifier si les moyens ne sont pas *déraisonnablement* 'sur-inclusifs' (trop larges) ou 'sous-inclusifs' (trop étroits).

Étape 3 : le test de nécessité

- Les moyens sont-ils **nécessaires**, autrement dit n'y a-t-il pas d'autres moyens possibles qui sont aussi efficaces par rapport à l'objectif poursuivi et qui ont moins d'effets discriminatoires pour les personnes touchées par les mesures ?

5.1.5.4 Le motif de justification de l'exigence professionnelle essentielle et déterminante

Dans certains cas, une distinction directe dans le domaine des relations de travail peut être justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante¹.

On ne peut parler d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que si deux conditions sont remplies :

- Un critère protégé est **essentiel et déterminant** en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel elles s'inscrivent.
- L'exigence repose sur un **objectif légitime** et est **proportionnelle** par rapport à cet objectif poursuivi.

La loi antiracisme et la loi antidiscrimination indiquent qu'il revient au juge d'examiner, dans un cas concret, si un critère constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante².

¹ Le décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination utilise l'expression de 'exigences professionnelles véritables et déterminantes'.

Essentiel et déterminant signifient que le critère protégé est pratiquement indispensable pour pouvoir bien exécuter l'activité professionnelle.



Par exemple :

- Un mannequin pour des habits pour enfants doit avoir une petite taille. L'exigence doit reposer sur un objectif légitime.
- Ne pas recruter une personne d'origine étrangère pour répondre aux souhaits de clients n'est pas un objectif légitime.

Enfin, l'exigence doit être **proportionnelle** et ne pas aller au-delà de ce qui est strictement nécessaire.



Par exemple :

- Il n'est pas nécessaire d'engager un Turc ou un Marocain pour accompagner des personnes d'origine turque ou marocaine. Il se peut qu'un accompagnateur d'origine turque ou marocaine convienne souvent mieux pour cette fonction, mais exclure d'office d'autres candidats ne respecte pas le principe de nécessité.

En ce qui concerne les relations de travail, cela conduit à réaliser l'évaluation suivante pour déterminer si une distinction peut être justifiée :

Étape 1 : s'agit-il d'une distinction **indirecte** ou **directe** ?

- S'il s'agit d'une distinction **indirecte**, elle peut toujours être justifiée par un objectif légitime, pour autant que les moyens pour atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires. Dans certains cas, une distinction indirecte peut aussi être justifiée par un mécanisme général de justification (par exemple, l'action positive).

² La loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre prévoient la possibilité d'établir par Arrêté royal une liste exemplative de situations dans lesquelles un critère constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

- S'il s'agit d'une distinction **directe** : voir l'étape 2.

Étape 2 : est-on en présence d'un critère protégé avec un mécanisme de justification **ouvert** (par exemple la conviction syndicale) ou **fermé** (par exemple la prétendue race) ?

- En cas de mécanisme de justification **ouvert**, les mêmes règles sont applicables que pour une distinction indirecte.
- En cas de mécanisme de justification **fermé** : voir l'étape 3.

Étape 3 : la distinction peut-elle être justifiée par une **exigence professionnelle essentielle et déterminante** ou par un **motif de justification général** (par exemple l'action positive) ?

- Si **oui**, la distinction peut être justifiée.
- Si **non** : voir l'étape 4.

Étape 4 : la distinction peut-elle être justifiée par un **motif de justification spécifique** (s'agit-il par exemple d'une entreprise de tendance) ?

- Si **oui**, la distinction peut être justifiée.
- Si **non**, la distinction ne peut pas être justifiée

5.1.5.5 Les motifs généraux de justification

Les motifs généraux de justification sont les mesures d'action positive et la clause dite de sauvegarde.

Action positive

Une mesure d'action positive est un motif général de justification d'une distinction directe ou indirecte.

Les mesures d'action positive sont des mesures spécifiques visant à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un critère protégé en vue d'assurer une égalité complète dans la pratique. Les mesures d'action positive ont pour but de supprimer les obstacles qui empêchent la participation de certains groupes sur le plan de l'emploi ou d'autres activités.



Par exemple :

- Une entreprise caractérisée par une pyramide des âges inversée veut accorder temporairement la priorité à de jeunes candidats.
- Un musée veut accorder une réduction aux jeunes parce qu'une recherche montre qu'il a plus de mal à toucher ce public.

Une mesure d'action positive doit répondre aux conditions suivantes :

- Il doit y avoir une **inégalité manifeste**.
- L'**objectif** qui est fixé doit être la **suppression de cette inégalité**.
- La mesure d'action positive doit être **de nature temporaire** et doit être suspendue dès que l'objectif visé est atteint.
- La mesure d'action positive ne doit pas **restreindre inutilement les droits d'autrui**.

L'action positive ne doit pas être confondue avec la discrimination positive. L'objectif de l'action positive est de donner un petit coup de pouce à certains groupes sans discriminer d'autres candidats. Une entreprise pourrait par exemple proposer des contrats de stage à des groupes défavorisés dans le cadre d'une action positive. Après le stage, les stagiaires doivent – comme tous les autres candidats – réussir les mêmes tests de sélection pour obtenir un contrat permanent.

Les lois, décrets ou ordonnances concernant la discrimination prévoient parfois la possibilité de déterminer par arrêté royal ou par arrêté gouvernemental les situations et conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être prise. Parfois, les tribunaux peuvent statuer au cas par cas sur une mesure d'action positive.



Les **annexes** présentent un aperçu des dispositions relatives à l'action positive dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances des entités fédérées.

Distinction dans une loi ou un décret (clause dite de sauvegarde)

Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne peut jamais donner lieu à la constatation d'une discrimination en raison des lois, décrets ou ordonnances en matière de discrimination si cette distinction est imposée par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance.



Par exemple :

- La loi fixe l'âge de la pension à 67 ans.
- La loi oblige à payer certains impôts.

Il relève de la compétence exclusive de la **Cour constitutionnelle** d'examiner si une loi, un décret ou une ordonnance contient une distinction contraire au principe constitutionnel d'égalité. Cela peut se faire sous certaines conditions et dans le respect de certaines procédures et de certains délais, par

une question préjudicielle posée dans le cadre d'une affaire judiciaire ou au moyen d'un recours en annulation d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance.

5.1.5.6 Les motifs de justification spécifiques

Enfin, il y a une série de motifs de justification spécifiques, qui peuvent être invoqués dans des circonstances très particulières (par exemple par les entreprises dites de tendance).

Entreprises de tendance

Les entreprises de tendance (ou liées à une identité) sont des organisations publiques ou privées dont les fondements reposent sur une conviction philosophique ou religieuse.



Par exemple :

- Les entreprises caritatives catholiques, les écoles juives, les universités laïques, les syndicats socialistes, les mutualités libérales, les partis politiques...

Les entreprises de tendance sont soumises à des dispositions spécifiques :

- Une distinction directe fondée sur la conviction philosophique ou religieuse concernant les activités professionnelles de ces organisations ne constitue pas une discrimination si, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel elles sont exercées, cette conviction philosophique ou religieuse constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de ces organisations. Cette disposition ne justifie pas une distinction basée sur d'autres critères protégés.
- Ces organisations peuvent, pour autant qu'elles respectent les autres dispositions en matière de discrimination, exiger des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté à l'égard du fondement de leur organisation.

Protection de la grossesse et de la maternité

La loi genre contient une exception spécifique pour la grossesse et la maternité : les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne peuvent pas être considérées comme une forme de discrimination. Elles sont une condition à la réalisation de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Autres

Les lois fédérales et les décrets et ordonnances des entités fédérées concernant la discrimination comportent des motifs de justification très spécifiques. Ainsi, la loi genre prévoit une exception pour les biens et les services spécifiquement destinés à un seul sexe (comme les coiffeurs pour hommes et pour dames).

5.1.6 Exemple¹

Pearle a lancé une action de réduction en Belgique. Les clients bénéficiaient d'une réduction sur les montures en fonction de leur âge (par exemple, 34 ans = 34 % de réduction, 67 ans = 67 % de réduction...). L'un des concurrents de Pearle a contesté cette promotion devant le tribunal en invoquant la loi antidiscrimination.

Nous passons en revue les quatre étapes expliquées ci-dessus.

Étape 1 : S'agit-il d'un critère protégé ?

- Oui : l'âge

Étape 2 : S'agit-il d'un domaine ?

- Oui : fourniture de biens et de services.

Étape 3 : S'agit-il d'un comportement interdit ?

- Oui : une discrimination directe

Étape 4 : Y a-t-il une justification ?

Une distinction directe basée sur le critère protégé de l'âge dans l'offre de biens et de services peut être justifiée par un objectif légitime pour autant que les moyens pour atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Étape 4.1. : Y a-t-il un objectif légitime ?

- Oui : selon Pearle, la réduction poursuivait un double objectif : tenir compte du pouvoir d'achat des clients et du fait que le coût des lunettes augmente avec l'âge.

Étape 4.2. : La mesure contribue-t-elle à atteindre l'objectif visé ?

- Non : une personne de 30 ans bénéficiait d'une réduction de 30% de réduction et une personne 31 ans d'une réduction de 31%. On ne peut pas prétendre que le pouvoir d'achat d'une personne diminue de 1% par année de vie et que le coût d'une monture augmente dans les mêmes proportions. Les gens ne disposent pas de moins de moyens par année de vie supplémentaire et leur monture ne devient pas proportionnellement plus chère chaque année où ils vieillissent.

¹Cour d'appel d'Anvers 23 juillet 2023, www.unia.be. L'exemple est cité dans J. VRIELINK, "Maakt gelijkheid het verschil? Non-discriminatie, multiculturalisme en het Belgische en Nederlandse recht" in S. RUTTEN, E. RAMAKERS et M. LENAERTS (eds.), *Recht in een multiculturele samenleving*, Antwerpen, Intersentia, 2018, 111-113.

Étape 4.3. : D'autres mesures sont-elles possibles ?

- Oui : Pearle pourrait par exemple accorder des réductions spécifiques à des catégories de populations moins aisées (étudiants, seniors...).

La distinction basée sur l'âge que Pearle a faite avec cette action promotionnelle n'a pas pu être justifiée par les mécanismes de justification de la loi antidiscrimination et constituait donc une discrimination (interdite).

5.2 Protection juridique

Les lois fédérales et les décrets et ordonnances des entités fédérées concernant la discrimination comportent les dispositions suivantes de protection juridique en droit civil :

- Les **dispositions et clauses** contraires à législation sont nulles (sanction de nullité).
- Les victimes sont protégées contre les **représailles**.
- La victime peut demander une **indemnisation**.
- Le juge peut condamner l'auteur de la discrimination au paiement d'une **astreinte**.
- La victime peut intenter une **action en cessation** auprès du président du tribunal. Celui-ci peut ordonner la **cessation** de l'acte, octroyer une **indemnisation** forfaitaire, ordonner l'**affichage** de la décision et imposer des **mesures positives**.



Les **annexes** présentent un aperçu de la protection juridique contenue dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances des entités fédérées.

5.2.1. Sanction de nullité

La législation antidiscrimination stipule que certaines dispositions et clauses sont nulles.

Il s'agit des :

- **Dispositions** qui sont contraires à la loi (cela concerne les dispositions administratives, celles qui figurent dans des conventions individuelles ou collectives ou des règlements collectifs ainsi que des celles qui sont contenues dans des documents établis de manière unilatérale).
- **Clauses** contractuelles qui stipulent qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la loi.

La nullité concerne uniquement la disposition ou la clause en question et pas la convention tout entière.

Comme la législation antidiscrimination est d'ordre public (confirmé par la Cour de cassation dans un arrêt du 16 septembre 2013 (n° C.12.0032.F)), il s'agit d'une nullité absolue. Cela signifie qu'elle peut être invoquée par toute partie concernée (y compris donc par le ministère public et d'initiative par le tribunal), qu'il n'est pas possible de confirmer des actes juridiques frappés de nullité absolue et que la nullité peut être invoquée à n'importe quel stade de la procédure (même pour la première fois au niveau de la cassation).



Par exemple :

- La **police d'une assurance** revenu garanti prévoyait une exception pour le cas où l'incapacité de travail résulte d'une maladie mentale de l'assuré. Le tribunal du travail a jugé que cette exception était contraire à la loi antidiscrimination et donc nulle et non avenue. En effet, l'article 15 de la loi antidiscrimination stipule que les dispositions contraires à la loi antidiscrimination et les clauses par lesquelles une partie contractante renonce par avance aux droits garantis par la loi antidiscrimination sont nulles (cour du travail d'Anvers, division de Malines, 11 janvier 2022, www.unia.be) (voir également cour du travail d'Anvers, division d'Anvers, 13 décembre 2023, www.unia.be).
- Le gérant d'un camping n'autorisait pas les chiens. Cela figurait dans le **règlement d'ordre intérieur** du camping. Une personne accompagnée d'un chien d'assistance s'est vu refuser l'accès et, avec Unia, a intenté une action en cessation. La clause litigieuse du règlement d'ordre intérieur a été déclarée nulle car elle était contraire à la loi antidiscrimination qui est d'ordre public (tribunal de première instance de Liège, division Liège, 27 décembre 2023, www.unia.be).
- Un homme travaillait pour une entreprise via sa société. Après avoir informé qu'il viendrait désormais travailler en chaise roulante, l'entreprise a résilié le contrat de services qui avait été conclu entre les deux sociétés. Selon le tribunal du travail, cela n'affecte pas la protection de la loi antidiscrimination, qui est **d'ordre public**. Le contraire impliquerait que les parties pourraient annuler les effets de la loi en mettant en place une construction avec une personne morale, ce qui va à l'encontre du caractère d'ordre public de la loi antidiscrimination (tribunal du travail de Bruxelles (néerlandophone), 3 septembre 2019, www.unia.be).

5.2.2 Protection contre les représailles

La législation antidiscrimination prévoit une protection contre les mesures négatives (protection contre les représailles). La réglementation expliquée ci-dessous est celle des lois fédérales.

Il existe deux réglementations parallèles : l'une pour la protection contre les représailles dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale et l'autre pour la protection contre les représailles dans les autres domaines.

En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le domaine des relations de travail, c'est la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (dite loi sur le bien-être au travail) qui s'applique. Mais la protection contre les représailles contenue dans la loi antidiscrimination (et non celle prévue par la loi sur le bien-être au travail) reste valable.

Qu'est-ce que des représailles ?

Les représailles sont des mesures préjudiciables prises par l'auteur de la discrimination (présumée) ou par l'employeur¹ à la suite d'un signalement, d'une plainte ou d'une action en justice concernant une violation supposée de la loi antiracisme, de la loi antidiscrimination ou de la loi genre. Ces mesures préjudiciables doivent être en lien avec le signalement, la plainte ou l'action en justice ou avec son contenu.

Les mesures préjudiciables dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale comprennent la fin de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou les mesures préjudiciables prises après avoir mis fin à la relation de travail.

Qui est protégé contre les représailles ?

La protection contre les représailles s'applique aux :

- Personnes concernées par l'infraction présumée à la loi antiracisme, la loi antidiscrimination ou la loi genre.
- Témoins.
- Personnes qui ont fait un signalement ou déposé plainte au bénéfice de la personne concernée par la discrimination présumée.
- Personnes qui conseillent, aident ou assistent la personne concernée par la discrimination présumée.
- Personnes qui dénoncent la violation de la loi antiracisme, de la loi antidiscrimination ou de la loi genre ('lanceurs d'alerte').

¹ Les dispositions s'appliquent aussi à d'autres personnes que les employeurs, qui emploient des personnes dans des relations de travail ou qui leur confient des missions.

- Personnes au bénéfice desquelles les actions mentionnées ci-dessus sont entreprises.

Disposition anti-abus

En cas d'usage abusif de ces procédures, la protection contre les représailles ne s'applique pas et l'usage abusif peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

Exigences formelles

La protection contre les représailles exige un signalement, une plainte ou une action en justice, plus précisément :

- Un signalement ou une plainte auprès de l'organisation ou de l'institution responsable de l'infraction présumée ou auprès de l'entreprise ou de l'institution qui emploie la personne.
- Un signalement, une dénonciation ou une plainte auprès des fonctionnaires chargés du contrôle du bien-être au travail.
- Un signalement ou une plainte auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire.
- Un signalement ou une plainte auprès d'Unia, l'IEFH ou d'un groupement d'intérêts.
- Une déclaration auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction ou une notification au procureur du Roi ou à l'auditeur du travail.
- Une action en justice intentée par la personne concernée par la discrimination présumée.
- Une action en justice intentée par Unia, l'IEFH ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la discrimination présumée.
- Une action en justice intentée par Unia ou l'IEFH en leur nom propre.

Preuve à fournir

La personne concernée par la discrimination présumée, ou la personne à laquelle la protection s'applique *mutatis mutandis*, doit démontrer qu'un signalement a été effectué, qu'une plainte a été déposée ou qu'une action en justice a été intentée pour violation de la loi antiracisme, la loi antidiscrimination ou la loi genre.

Cette preuve peut être fournie par tout moyen de droit.

La personne concernée, ou celle à laquelle la protection s'applique *mutatis mutandis*, peut demander une preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution qui a collaboré au signalement, à la plainte ou à l'action en justice. La preuve contient l'identité de la personne, les actions entreprises, la date de l'action et la date à laquelle la preuve a été demandée.

Glissement de la charge de la preuve

Lorsqu'une personne ou un employeur prend, dans un délai de 12 mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte, ou après avoir pu raisonnablement avoir connaissance de ces actions, une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée par la discrimination présumée, ou de celle à laquelle la protection s'applique *mutatis mutandis*, c'est à la personne qui a pris la mesure préjudiciable ou à l'employeur qu'il revient d'apporter la preuve que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à son contenu.

Cette charge de la preuve incombe également à la personne contre qui l'action en justice a été intentée ou à l'employeur lorsque la mesure préjudiciable a été prise après que l'action en justice a été intentée, et ce jusqu'à trois mois après le jour où la décision de justice a été coulée en force de chose jugée¹.

Demande de réintégration dans le domaine des relations de travail

Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, la personne concernée par la discrimination supposée, ou celle à qui la protection s'applique *mutatis mutandis*, peut demander à être réintégrée dans l'entreprise ou dans l'institution ou à pouvoir exercer sa fonction dans les mêmes conditions qu'auparavant. La même demande peut être faite par Unia, l'IEFH ou un groupement d'intérêts moyennant l'accord de la personne concernée.

La demande de réintégration doit être faite par écrit dans les trente jours suivant la date de la notification du préavis, du licenciement sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit statuer dans les trente jours suivant la notification de la demande.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou l'institution ou qui lui permet d'exercer sa fonction dans les mêmes conditions qu'auparavant doit payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail, ainsi que les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

La demande de réintégration ne s'applique pas si la mesure préjudiciable est prise après la fin de la relation de travail.

Protection

Si on estime qu'une mesure préjudiciable a été prise, l'auteur de cette mesure doit verser une indemnité à la personne concernée par la discrimination présumée ou à celle à qui la protection s'applique *mutatis mutandis*.

¹ À la demande de la partie défenderesse, le juge peut décider de raccourcir ce délai (en dehors du domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale).

Il en va de même pour un employeur lorsque :

- La personne n'est pas réintégrée après une demande de réintégration ou ne peut pas exercer sa fonction dans les mêmes conditions qu'auparavant et qu'il y a une mesure préjudiciable.
- La personne n'a pas fait de demande de réintégration et il y a une mesure préjudiciable.

La personne concernée peut choisir entre une indemnité forfaitaire et une indemnité égale au préjudice réellement subi (à prouver par la personne concernée). Dans le domaine des relations de travail, l'indemnité forfaitaire en cas de protection contre les représailles correspond à six mois de salaire brut.

L'indemnité au titre de la protection contre les représailles peut être cumulée avec l'indemnité pour discrimination.

Outre la protection contre les représailles prévue par les lois fédérales et les décrets et ordonnances des entités fédérées, il existe également une protection des lanceurs d'alerte.



Vous trouverez un aperçu des lois fédérales et des décrets et ordonnances régionaux protégeant les lanceurs d'alerte sur le [site web](#) d'Unia.

5.2.3 Dommages et intérêts

La victime de discrimination peut réclamer des **dommages et intérêts** conformément au droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle. La victime peut soit démontrer l'étendue du préjudice réellement subi, soit opter pour un montant forfaitaire. Nous examinons ci-après les dispositions contenues dans les lois fédérales.

Dommages et intérêts en dehors du domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale

En dehors du domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire couvre uniquement le préjudice moral. Compte tenu de la grande diversité des situations qui peuvent se présenter (par exemple : refus de louer, refus de conclure un contrat...), il a été jugé trop complexe de fixer un montant forfaitaire pour le préjudice matériel.

L'indemnité forfaitaire s'élève à 3.900 euros ou à 1.950 euros dans la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre. À partir du 1^{er} janvier 2024, ces montants sont adaptés à l'index des prix à la consommation et les nouveaux montants (supérieurs ou inférieurs) sont publiés chaque année au Moniteur belge.

Le montant le plus élevé s'applique lorsque l'auteur de l'infraction ne peut pas démontrer que le traitement litigieux défavorable ou préjudiciable aurait également été adopté en l'absence de motifs discriminatoires ou il s'applique en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi.

Dommages et intérêts dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale

Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire couvre le préjudice moral et matériel.

Dans la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre, cette indemnisation forfaitaire s'élève à six ou trois mois de salaire brut.

Le montant le plus élevé s'applique lorsque l'auteur de l'infraction ne peut pas démontrer que le traitement litigieux défavorable ou préjudiciable aurait également été adopté en l'absence de motifs discriminatoires.

Si le préjudice peut être réparé grâce à la sanction de nullité, les montants forfaitaires valables en dehors du domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale sont applicables.



Le tribunal de première instance a jugé que l'indemnisation forfaitaire prévue par la loi antidiscrimination n'était pas de nature professionnelle et constituait dès lors une **rémunération non imposable** (tribunal de première instance d'Anvers, division Anvers, 1 octobre 2021, www.unia.be).

Domages et intérêts en cas de discrimination multiple

Si des dommages et intérêts sont demandés pour une discrimination cumulative ou intersectionnelle, le **juge** prend en compte le cumul des critères protégés ou la discrimination intersectionnelle et **statue** en conséquence sur **l'opportunité de cumuler les indemnités forfaitaires** pour tenir compte du nombre cumulé de critères protégés ou du nombre de critères protégés qui interagissent de manière indissociable.

L'indemnisation ne peut être inférieure aux dommages et intérêts forfaitaires accordés en raison de la violation d'un seul critère protégé.



Par exemple :

- Cumul de l'indemnisation forfaitaire de la loi antidiscrimination et de la loi genre (et des dispositions relatives à la protection de la maternité) (cour du travail d'Anvers, division Anvers, 4 janvier 2024, www.unia.be et tribunal du travail d'Anvers, division Anvers, 18 octobre 2022).
- Cumul de l'indemnisation forfaitaire de la loi antidiscrimination et de la loi genre (cour du travail d'Anvers, division Anvers, 28 juin 2018, www.unia.be et tribunal du travail d'Anvers, division Anvers, 29 septembre 2020, www.unia.be).



Vous trouverez sur le **site web** d'Unia un aperçu de la jurisprudence concernant le cumul des dommages et intérêts.

5.2.4 Astreinte

La loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre stipulent que le juge peut condamner l'auteur de la discrimination au paiement d'une **astreinte** s'il n'a pas été mis fin à la discrimination. La demande peut émaner de la victime, d'Unia, de l'IEFH, d'un groupement d'intérêts, du ministère public ou de l'auditorat du travail¹. Une astreinte doit donc toujours être réclamée par une partie.

L'astreinte peut consister en une somme unique ou en un montant par unité de temps ou par infraction. Dans ces deux derniers cas, le juge peut également fixer un montant au-delà duquel la condamnation à l'astreinte cesse ses effets (article 1385ter du Code judiciaire). L'astreinte revient à la partie qui a obtenu la condamnation (article 1385quater du Code judiciaire).



Par exemple :

- Un gynécologue a refusé de traiter au laser une patiente séropositive. Le tribunal de première instance a jugé que la patiente avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur son état de santé et a ordonné de mettre fin à cette discrimination. Il a infligé une astreinte de 1.000 euros chaque fois que le gynécologue refuserait sans justification un traitement au laser à une patiente séropositive (tribunal de première instance de Bruxelles (francophone), 27 mai 2024, www.unia.be).

¹ Le ministère public et l'auditorat du travail peuvent ester en justice dans les litiges civils auxquels la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre donneraient lieu (voir art. 15, 16 et 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).

5.2.5 Action en cessation

La loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre précisent que le président du tribunal peut prendre les décisions suivantes : ordonner la **cessation** de la discrimination selon les formes de la procédure en **référé**, accorder une **indemnisation** forfaitaire, ordonner l'**affichage** de la décision et imposer des **mesures positives**.

L'action en cessation¹

À la demande de la victime, d'Unia, de l'IEFH, d'un groupement d'intérêts, du ministère public ou de l'auditorat du travail (selon la nature de l'acte), le président du tribunal de première instance, le président du tribunal du travail ou le président du tribunal de l'entreprise constate l'existence d'un acte, même pénalement réprimé, qui enfreint les dispositions de la loi antiracisme, de la loi antidiscrimination ou de la loi genre, et en ordonne la cessation. Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin à l'infraction.

L'ordre de cessation peut être adressé à tout contrevenant à la législation antidiscrimination : un particulier, une autorité publique, un contractant, un futur contractant, un employeur, un futur employeur, une commission paritaire... La partie demanderesse ne doit pas prouver un préjudice ou un risque de préjudice. La preuve de la méconnaissance de la norme suffit. La notion de 'risque de récurrence' est essentielle. Un ordre de cessation peut donc toujours être prononcé tant qu'il existe un risque qu'un acte auquel il a été mis fin se reproduise. La loi interdit en effet une pratique et non un acte bien précis².

¹ L'action en cessation ne porte pas atteinte aux compétences du Conseil d'Etat.

² P. TAELMAN, "De stakingsvordering in de antidiscriminatiewet", *Nieuw Juridisch Weekblad* 2004, 507-509.



Par exemple :

- “Le fait que l’action en cessation vise à mettre définitivement fin à un acte isolé n’entraîne pas l’irrecevabilité de l’action pour absence d’intérêt légitime lorsqu’il ne peut pas être exclu que l’acte soit répété. Il ne peut y avoir d’absence d’intérêt légitime que si **le risque de récidive peut être objectivement exclu**, c’est-à-dire s’il existe des circonstances qui, indépendamment de la volonté et de l’attitude des intéressés, rendent impossible la répétition de l’infraction présumée. Le fait que l’appartement ait entre-temps été loué à un tiers et que l’infraction présumée ait donc pris fin n’enlève rien, en l’espèce, à l’intérêt du demandeur. En effet, il n’est pas exclu que l’appartement redevienne disponible à l’avenir et soit proposé au public pour être loué. Par conséquent, le risque de récidive de l’infraction présumée ne peut pas être objectivement exclu. Le demandeur doit donc avoir la possibilité d’ordonner la cessation de l’infraction présumée afin de ne plus devoir y faire face à l’avenir.” (tribunal de première instance de Flandre orientale, division Gand, 31 décembre 2003, www.unia.be).
- “Une action en cessation peut être intentée à l’égard d’une discrimination qui est encore en train de se produire à l’encontre de la victime, comme à l’égard d’une discrimination à laquelle il a déjà été mis fin, pour autant qu’il existe un risque de récidive. Il ressort d’ailleurs expressément des travaux parlementaires préparatoires à la loi antiracisme que l’exigence du risque de récidive est **interprétée de manière extensive** (*Doc. parl. Chambre, n° 51-2720/9, 42 et seq.*). Le risque de récidive existe tant qu’il ne peut être objectivement exclu, c’est-à-dire s’il existe des circonstances qui, indépendamment de la volonté et de l’attitude des intéressés, rendent impossible la répétition de l’infraction présumée. La cour du travail estime qu’en l’espèce, le risque de récidive n’est pas objectivement exclu, ni individuellement par rapport à M. O., ni collectivement par rapport à toutes les autres personnes qui se trouvent ou se trouveront dans une situation comparable à la sienne.” (cour du travail d’Anvers, division Anvers, 16 janvier 2019, www.unia.be)
- “Une **simple déclaration de principe** sur le site web de la société, dans laquelle les parties défenderesses disent traiter chaque candidat de la même manière, **ne suffit pas** pour exclure objectivement le risque de récidive. On ne peut pas non plus tirer un argument du fait que monsieur M. a entre-temps trouvé du travail pour affirmer que l’intérêt n’est plus actuel. En matière d’actions en cessation, on considère de manière classique qu’il n’est pas requis que les actes incriminés se produisent à l’égard des mêmes victimes.” (tribunal du travail de Gand, division Gand, 26 mars 2007, www.unia.be).

Action en cessation pour un acte relevant du droit pénal

Une action en cessation peut également être intentée pour un acte relevant du droit pénal.



Par exemple :

- Président du tribunal de l'entreprise de Bruxelles, 26 septembre 2007, *Auteurs & Media* 2008/2 et *Rechtskundig Weekblad* 2007-08, 1212, note J. VRIELINK et S. SOTTIAUX (action en cessation à l'occasion de la campagne publicitaire 'Rent A Wife').
- Président du tribunal de l'entreprise de Bruxelles, 4 juin 2007, *Auteurs & Media* 2007/4, 297, note D. VOORHOOF et Président du tribunal de l'entreprise de Bruxelles, 31 mars 2009, *Auteurs & Media* 2009/4, 445 (refus de publier des publicités du Vlaams Belang – discrimination fondée sur la conviction politique).

Le ministère public et l'auditorat du travail ont la possibilité d'intenter une action en cessation. 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 stipule expressément que le ministère public ou, selon la nature de l'acte, l'auditorat du travail, peut ester en justice dans les litiges civils auxquels la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre peuvent donner lieu.



Par exemple :

- Tribunal de première instance de Bruxelles (francophone), 22 décembre 2009, www.unia.be (action en cessation à la suite du refus de servir une femme portant le foulard à la terrasse d'un débit de boissons).

Selon les formes de la procédure en référé

L'action en cessation est intentée selon les formes de la procédure en référé.

Dans les procédures ce type, les règles de procédure qui s'appliquent sont les mêmes qu'en référé. La **différence** avec la procédure de référé ordinaire est qu'il n'est pas nécessaire de démontrer le caractère d'urgence (l'urgence est présumée par la loi) et que le président rend un jugement sur le fond¹. Le jugement a donc l'autorité de la chose jugée.

L'action en cessation est introduite par requête déposée en quatre exemplaires ou envoyée par lettre recommandée au greffe du tribunal compétent. La requête doit, sous peine de nullité, contenir un certain nombre de mentions obligatoires². Le greffier avise immédiatement la partie adverse par pli judiciaire et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours et au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire (auquel est joint un exemplaire de la requête).

Le civil/social/commercial tient le criminel en état

La règle générale est qu'une action civile est suspendue jusqu'à ce que le tribunal pénal ait statué sur l'infraction (*le criminel tient le civil en état*). Dans le cas d'une action en cessation, c'est le principe inverse qui prévaut (*le civil/social/commercial tient le criminel en état*). La procédure pénale doit donc être suspendue si les faits incriminés font également l'objet d'une action en cessation³.

Il est statué sur l'action en cessation nonobstant la poursuite pour les mêmes faits devant toute autre juridiction pénale. Lorsqu'une action en cessation est intentée pour des faits dont est saisi le tribunal pénal, le jugement sur les poursuites pénales n'est prononcé qu'une fois qu'une décision relative à l'action en cessation a été coulée en force de chose jugée. Le délai de prescription de l'action pénale est suspendu pendant la période de suspension.

Exécutoire par provision

Le jugement est communiqué sans délai par le greffier du tribunal à toutes les parties et au procureur du Roi. Il est exécutoire par provision, nonobstant quelque moyen de recours que ce soit, et sans caution.

¹ P. Taelman, "De stakingsvordering in de antidiscriminatiewet", *Nieuw Juridisch Weekblad* 2004, 512.

² Les mentions obligatoires sont : 1° le jour, le mois et l'année ; 2° les nom, prénom, profession et domicile du requérant ; 3° le nom et l'adresse de la personne physique ou morale contre laquelle le recours est formé ; et 4° l'objet et l'exposé des moyens du recours.

³ Voir aussi P. Taelman, "De stakingsvordering in de antidiscriminatiewet", *Nieuw Juridisch Weekblad* 2004, 518-519 – La suspension de la procédure pénale n'entrave pas l'enquête menée par le ministère public (les témoins, les parties lésées et les suspects peuvent (continuer à) être interrogés, un expert peut être désigné, des saisies peuvent être effectuées, une perquisition peut être menée avec l'accord de l'accusé...). Toutefois, l'enquête judiciaire ne peut pas être initiée au moyen d'une plainte déposée entre les mains du juge d'instruction. On ne peut pas non plus prendre de mesures coercitives. La citation directe est irrecevable pendant la période de suspension.

Indemnité forfaitaire

À la demande de la victime, le président du tribunal lui accorde l'indemnité forfaitaire.

Affichage

Le président du tribunal peut ordonner que la décision, ou le résumé qu'il en rédige, soit

- affichée pendant la période fixée par le président du tribunal, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des établissements du contrevenant ou des locaux qui lui appartiennent.
- publiée dans les journaux ou de toute autre manière.

Cela se fait aux frais du contrevenant.



Par exemple :

- Un employeur qui s'était rendu coupable d'une discrimination fondée sur l'âge lors du recrutement a été condamné à afficher le dispositif de la décision pendant un mois au siège social et dans tous les lieux où des entretiens ou des tests de sélection sont organisés, sous peine d'une astreinte de 500 euros par jour "afin de contribuer (...) à sa prise de conscience et qu'il veille à éviter désormais tout acte de discrimination directe en raison de l'âge dans sa politique de recrutement et de sélection" (cour du travail de Gand, division Bruges, 13 juin 2017, www.unia.be).

Mesures positives

Le président du tribunal peut imposer des mesures positives afin de prévenir la répétition d'actes similaires. Les mesures positives consistent par exemple à réaliser un audit des pratiques internes de l'institution ou de l'entreprise, à faire suivre une formation par le personnel, à modifier le règlement d'ordre intérieur...



Par exemple :

- Obligation de réintégrer un pompier dans les services opérationnels (tribunal du travail de Liège, division Liège, 5 mars 2024, www.unia.be).
- Obligation de réaliser entre autres une analyse de risques portant sur le harcèlement sexuel (cour du travail de Bruxelles (francophone), 4 septembre 2023, www.unia.be).
- Obligation de faire travailler à temps partiel un homme en situation de handicap qui ne pouvait plus assumer ses tâches (répondre au téléphone dans un call center), de lui faire traiter le courrier et de lui donner la possibilité de prendre une pause toutes les heures (cour du travail de Liège, division Liège, 17 novembre 2023, www.unia.be).

5.3 Partage de la charge de la preuve sur le plan civil

Généralités

La discrimination est souvent difficile à prouver. C'est pourquoi un partage de la charge de la preuve a été prévu. Il s'applique à toutes les procédures judiciaires, à l'exception des procédures pénales. Dans les procédures pénales, c'est le principe de la présomption d'innocence qui prévaut et aucun partage de la charge de la preuve n'est possible.

Le partage de la charge de la preuve se déroule en deux phases :

- **Phase 1** : La personne qui s'estime victime de discrimination, Unia, l'IEFH ou un groupement d'intérêts doit avancer des faits qui peuvent faire présumer l'existence d'une discrimination sur la base d'un critère protégé.
- **Phase 2** : La partie défenderesse doit ensuite prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Il n'y a donc pas de renversement, mais bien un partage de la charge de la preuve.

Des faits qui peuvent faire présumer une discrimination

La personne qui s'estime victime de discrimination peut invoquer n'importe quel fait susceptible de faire présumer l'existence d'une discrimination sur la base d'un critère protégé.

Nous donnons ci-dessous quelques exemples de tels faits.



Par exemple :

- Chronologie et calendrier (tribunal du travail d'Anvers, division Malines, 26 octobre 2021, www.unia.be – licenciement d'un chef-coq parce qu'un seul chef-coq était nécessaire selon l'entreprise alors qu'une offre d'emploi pour recruter un nouveau chef-coq avait été diffusée).
- Témoignages d'(ex-)collègues (tribunal du travail de Bruxelles (francophone), 15 janvier 2020, www.unia.be – harcèlement en raison de l'orientation sexuelle, confirmé par des témoignages de collègues).
- Mention sur un document C4 (tribunal du travail d'Anvers, division Anvers, 8 décembre 2020, www.unia.be – un employé a été licencié peu avant son départ à la pension et il était mentionné sur le document C4 'fin du contrat en raison du départ à la pension').
- Messages e-mail (cour du travail d'Anvers, division Anvers, 16 janvier 2019, www.unia.be – un candidat à un emploi a reçu par erreur un e-mail interne révélant qu'il avait été écarté en raison de son nom étranger).
- Échange de correspondance avec Unia (cour du travail d'Anvers, division Anvers, 16 janvier 2019, www.unia.be – dans un courrier adressé à Unia, l'employeur reconnaissait que le candidat avait été soumis à une sélection plus rigoureuse compte tenu de son nom étranger).
- Déclarations durant l'audience (tribunal du travail de Bruxelles (francophone), 14 juin 2021, www.unia.be – déclaration du gérant disant que la victime a été licenciée parce qu'elle avait une dépression).

La législation antidiscrimination a explicitement cité quelques exemples de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Exemples de faits permettant de présumer l'existence d'une **discrimination directe** :

- Des éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé. Par exemple : seuls les travailleurs âgés et ceux ayant une longue ancienneté ont été visés par une opération de licenciement (tribunal du travail d'Anvers, division Anvers, 7 octobre 2021, www.unia.be).
- Des éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence. Par exemple : il ne ressort pas des

faits “qu’un travailleur absent et non malade aurait été défavorablement traité par un licenciement de la même manière que madame B, ce qui permet de présumer suffisamment que la maladie est la raison de son licenciement” (cour du travail de Bruxelles (néerlandophone), 18 février 2020, www.unia.be).

Exemples de faits permettant de présumer l’existence d’une **discrimination indirecte** :

- Des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale. Du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. Par exemple : une étude révèle que 13% des personnes séropositives se sont heurtées à un refus de soins dans le secteur de la santé. Cette étude, combinée aux faits, démontre une présomption de discrimination (tribunal de première instance de Bruxelles (francophone), 27 mai 2024, www.unia.be).
- L’utilisation d’un critère de distinction intrinsèquement suspect. Par exemple : la condition du lieu de naissance comme critère pour louer un appartement (*Doc. parl. Chambre*, n° 51-2720/9, p. 81).

Tests de discrimination

Il est possible de recourir à des tests de discrimination pour démontrer une présomption de discrimination¹.

- On parle de **test de situation** lorsque sont présentées deux personnes de profil comparable, qui ne diffèrent de manière marquante que par un des critères protégés.



Par exemple :

- Quelqu’un envoie deux CV comparables, l’un avec un nom à consonance africaine et l’autre avec un nom à consonance européenne.

¹ C’est aussi le cas dans les procédures pénales, où le principe qui prévaut est que la preuve est libre. Le juge évalue de manière souveraine les éléments de preuve qui lui sont soumis, sans que l’on puisse faire appel au glissement de la charge de la preuve.

- On parle de **mystery calling** ou de **mystery shopping** lorsqu'une demande discriminatoire est faite à quelqu'un et que l'on vérifie s'il y a ou non été donné suite.



Par exemple :

- Quelqu'un se présente comme client d'une agence d'intérim et demande qu'on ne lui envoie pas de personnes d'origine étrangère.

Le juge devra estimer concrètement si un test de discrimination révèle une présomption de discrimination.



Par exemple :

- Tribunal de première instance du Brabant wallon, 3 septembre 2019, www.unia.be (test de situation dans le cadre de la location d'un appartement).
- Cour du travail de Bruxelles (francophone), 28 février 2024, www.unia.be et tribunal du travail de Bruxelles (francophone), 22 avril 2020, www.unia.be (test de situation dans le cadre d'une candidature à un emploi).



Dans un certain nombre de cas, les tests de discrimination sont régis par la loi. On trouvera un aperçu des lois fédérales et des décrets et ordonnances des entités fédérées relatifs aux tests de discrimination sur le **site web** d'Unia.



Par exemple :

- Fédéral

L'article 42/1 du **Code pénal social** donne le pouvoir aux inspecteurs sociaux, en présence d'indications objectives de discrimination ou à la suite d'une plainte étayée ou d'un signalement, ou sur la base de résultats de 'datamining' et de 'datamatching', de se présenter comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels pour vérifier si une discrimination fondée sur un critère protégé a été ou est commise.

- Région de Bruxelles-Capitale

L'article 4/3 de l'Ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale (...) donne le pouvoir aux inspecteurs régionaux de l'emploi de réaliser, dans l'exercice de leur mission, des tests de discrimination en matière d'**emploi** (voir aussi l'article 34 du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité).

L'article 36 du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité habilite les agents du Service régional d'inspection du Logement à réaliser ou à faire réaliser des tests de discrimination en matière d'accès au **logement**.

- Flandre

Concernant le secteur des **titres services**, l'article 2, § 2, k) de la loi du 20 juillet 2001 visant à promouvoir les services et les emplois de proximité (Région flamande) stipule que les personnes physiques ou morales, dont l'activité ou le but consiste au moins partiellement à fournir des travaux ou des services de proximité, doivent autoriser des tests de situation pour vérifier que ni des travailleurs, ni des clients ne sont discriminés.

- Région wallonne

L'article 29/1 du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination stipule qu'il est possible de démontrer une présomption de discrimination grâce aux résultats de **tests de discrimination** qui sont réalisés sous certaines conditions.

Le décret du 30 novembre 2023 visant à lutter contre la discrimination dans l'accès au logement autorise la réalisation de tests de discrimination dans le domaine du **logement**.

Le décret du 29 avril 2024 modifiant diverses dispositions relatives à la **politique de l'emploi** en vue d'y instaurer les tests de situation donne aux inspecteurs la possibilité de réaliser des tests de situation relatifs aux compétences de la Région wallonne (agences locales pour l'emploi, entreprises fournissant des travaux et des services de proximité, agences de placement et de travail intérimaire).

L'utilisation d'enregistrements

Plusieurs décisions de justice confirment qu'il est possible d'utiliser des enregistrements audio comme preuve de discrimination. Il est permis d'enregistrer une conversation à laquelle on participe soi-même. En effet, il ne s'agit pas d'une conversation qui se déroule dans le cadre de la vie privée des personnes concernées, mais dans le cadre de la relation (professionnelle) entre le propriétaire et le locataire, la banque et le client... L'utilisation qui est faite des enregistrements ne peut pas porter atteinte à la vie privée des interlocuteurs.

Nous indiquons ci-dessous quelques exemples de décisions de justice autorisant l'utilisation d'enregistrements audio.



Par exemple :

- Une présomption de discrimination peut être déduite de l'enregistrement d'une conversation téléphonique (tribunal du travail d'Anvers, division Turnhout, 12 octobre 2020, www.unia.be et cour du travail d'Anvers, division Anvers, 8 décembre 2021, www.unia.be).
- La retranscription de conversations téléphoniques, enregistrées à l'insu de l'interlocuteur, doit être admise comme élément de preuve pour démontrer une présomption de discrimination. "Le tribunal du travail n'estime pas qu'il y ait une atteinte à la vie privée des personnes concernées et en toute hypothèse il n'apparaît pas qu'il y ait violation d'une règle prescrite à peine de nullité, soit parce que le vice entacherait la fiabilité de la preuve, soit encore parce qu'il porterait atteinte au droit à un procès équitable" (tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1 septembre 2021, www.unia.be).
- Un candidat locataire peut prouver la discrimination au moyen de l'enregistrement d'une conversation téléphonique (tribunal de première instance du Brabant wallon, 3 septembre 2019, www.unia.be et cour d'appel de Bruxelles (francophone), 28 septembre 2020, www.unia.be).
- L'enregistrement de conversations téléphoniques, sans en informer l'interlocuteur, viole en principe le droit au respect de la vie privée (article 8 de la CEDH), sauf lorsque les enregistrements sont uniquement destinés à des fins privées et ne sont pas utilisés dans un but frauduleux ou dans l'intention de nuire (article 314bis, § 2, 2e alinéa Code pénal). Pour décider si un enregistrement peut être admis comme élément de preuve, le juge doit vérifier si le critère de l'attente raisonnable du respect de la vie privée est rempli (cf. Cour de cassation 9 septembre 2008, n° P.08.0276.N) (tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, 12 mars 2020, www.unia.be).
- Il n'est pas illégal d'enregistrer des conversations téléphoniques auxquelles on participe soi-même. Il convient d'apprécier au cas par cas si le droit au respect de la vie privée a été violé (tribunal de première instance de Bruxelles (francophone), 16 juillet 2014, www.unia.be).
- Le simple fait d'enregistrer une conversation à laquelle on participe soi-même n'est pas illicite, même si cela se fait à l'insu des autres participants. C'est le juge qui doit apprécier si l'utilisation de l'enregistrement est admise, sur la base des données factuelles de l'affaire et en tenant compte du critère de l'attente raisonnable du respect de la vie privée (tribunal du travail de Flandre occidentale, division Bruges, 10 décembre 2013, www.unia.be).

5.4 Intenter une action en justice

Qui peut intenter une action en justice ?

Les lois fédérales et les ordonnances et décrets des entités fédérées relatifs à la discrimination contiennent des dispositions sur les actions intentées en justice.

La loi antiracisme et la loi antidiscrimination indiquent ainsi qu'Unia peut agir en justice dans les litiges auxquels ces lois peuvent donner lieu (à l'exception des litiges relatifs à la discrimination fondée sur la langue). La loi genre prévoit que l'IEFH peut intenter une action en justice.

Peuvent également ester en justice lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre :

- Toute institution d'utilité publique et toute personne morale qui se fixe comme objectif statutaire de défendre les droits humains ou de combattre la discrimination et qui remplit les conditions prévues à l'article 17, 2^e alinéa, 1^o à 3^o du Code judiciaire¹.
- 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.
- 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.
- 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 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application.
- Les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Le Vlaams Mensenrechteninstituut dispose d'une Chambre des litiges qui peut prononcer des jugements non contraignants sur des questions de discrimination dans les matières flamandes.

¹Ces conditions sont : 1^o l'objet social de la personne morale est d'une nature particulière, distincte de la poursuite de l'intérêt général ; 2^o la personne morale poursuit cet objet social de manière durable et effective ; 3^o la personne morale agit en justice dans le cadre de cet objet social, en vue d'assurer la défense d'un intérêt en rapport avec cet objet.

Intérêt individuel ou collectif

Lorsqu'il y a une victime individuelle – une personne physique ou morale identifiée – les organismes de promotion de l'égalité ou les groupements d'intérêt agissant en justice doivent démontrer qu'ils ont le consentement de la victime, de ses représentants légaux ou de ses successeurs légaux.

S'il n'y a pas de victime individuelle, ce n'est pas nécessaire.



Dans un arrêt du 11 juin 2018 (n° S.15.0072.N), la Cour de Cassation a jugé que "l'accord de la victime n'est pas requis lorsque la discrimination touche un nombre indéterminé de personnes".

Exception à l'obligation de consentement

Il y a deux exceptions à l'obligation de consentement de la victime individuelle pour agir en justice. Ces exceptions s'appliquent aux groupements d'intérêt.

C'est le cas lorsque :

- La victime est **décédée** et ses successeurs légaux ont déjà été inculpés dans le cadre de l'instruction judiciaire liée au décès ou il ressort de cette enquête que ses successeurs légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime.
- La victime n'est pas en mesure, en raison de sa **situation de vulnérabilité**, de donner son consentement et ses représentants légaux font déjà l'objet d'une enquête pénale en cours sur la discrimination de la victime ou il ressort de cette enquête que ses successeurs légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime, soit encore ses représentants légaux ne sont pas non plus en mesure de donner leur consentement en raison de leur situation de vulnérabilité¹.

¹On entend par 'personne en situation de vulnérabilité' une personne qui se trouve dans une situation vulnérable en raison d'un ou plusieurs critères protégés, tels que définis dans la présente loi, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Action en justice du ministère public et de l'auditorat du travail dans des litiges civils

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 stipule expressément que le ministère public ou, selon la nature de l'acte, l'auditorat du travail peuvent intenter une action en justice dans des litiges de droit civil auxquels la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi genre peuvent donner lieu.

La base légale est l'article 15, 16 et 17 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire (les dispositions figurent dans la loi et n'ont pas été reprises dans le Code judiciaire).

Dispositions applicables du Code judiciaire (lois fédérales)

Le Code judiciaire contient les dispositions suivantes relatives à la législation fédérale antidiscrimination :

Article 568 du Code judiciaire

Le **tribunal de première instance** connaît de toutes demandes hormis celles qui sont directement dévolues à la cour d'appel et la Cour de cassation (et de celles qui relèvent de la compétence exclusive du juge de paix, du tribunal de police, du tribunal de l'entreprise et du tribunal du travail) (plénitude de compétence).

Article 578 du Code judiciaire

Le **tribunal du travail** connaît :

8° des contestations fondées :

a) sur le titre V relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que l'accès à une profession indépendante de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique et sur ses arrêtés d'exécution, à l'exception de celles visées à l'article 581, 3°, a), et de celles qui concernent l'accès à l'enseignement de formation professionnelle dispensé par l'enseignement public ou l'enseignement privé;

(...)

10° des contestations qui sont fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 6, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 9°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat ;

11° des contestations relatives aux risques psychosociaux au travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, qui sont fondées sur le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

13° des contestations qui sont fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 5, § 1er, 4° et 5° de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 10°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

15° des contestations fondées sur la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 5, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 11°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

25° des litiges concernant des représailles, une discrimination ou d'autres types de traitement ou de mesure préjudiciable en lien avec la communication d'une violation au sens de la loi du 28 novembre 2022 sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé.

28° des litiges concernant des représailles, une discrimination ou d'autres types de traitement ou de mesure préjudiciable en lien avec un signalement ou une divulgation publique au sens de la loi du 20 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat, en ce qui concerne les membres du personnel statutaire.

Article 581 du Code judiciaire

Le **tribunal du travail** connaît :

3° des contestations fondées :

a) sur le titre V relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que l'accès à une profession indépendante de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique et sur ses arrêtés d'exécution, qui concernent les professions indépendantes ;

(...)

9° des contestations fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, relatives aux relations de travail et aux

régimes complémentaires de sécurité sociale visés par l'article 6, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, et qui concernent les professions indépendantes.

10° des contestations fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale visés par l'article 5, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, et qui concernent des professions indépendantes

11° des contestations fondées sur la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, visés par l'article 5, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, et qui concernent des professions indépendantes.

Article 583 du Code judiciaire

Le **tribunal du travail** connaît :

de l'application des sanctions administratives, prévues par les lois et règlements visés aux articles 578 à 582 et de l'application des amendes administratives visées par le Code pénal social.

Article 585 du Code judiciaire

Le **président du tribunal de première instance**, saisi par voie de requête, statue sur :

10° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

11° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 18 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

12° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 25 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Article 587bis du Code judiciaire

Le **président du tribunal du travail**, saisi par voie de requête, statue sur :

2° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

3° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 18 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

4° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 25 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

4°bis les demandes formées en vertu de l'article 32decies, § § 2 et 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Article 588 du Code judiciaire

Le **président du tribunal de l'entreprise**, saisi par voie de requête, statue sur :

13° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

15° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 18 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

16° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 25 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Communication et avis du ministère public

L'article 764, premier alinéa, du Code judiciaire stipule que, sauf devant le juge de paix, le juge des référés et le juge des saisies, sont, à peine de nullité, **communiquées** au ministère public

10° les demandes prévues aux articles 578, 11°, 580, 2°, 3°, 6° à 18°, 581, 2°, 3°, 9° et 10°, 582, 1°, 2°, 6°, 8°, 9° et 12°, 583 et 587septies du Code judiciaire.

11° toutes les demandes dont la communication au ministère public est prévue par les lois spéciales.

12° les demandes fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

13° les demandes fondées sur la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

14° les demandes fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Le ministère public peut se faire communiquer toutes les autres causes lorsqu'il le juge convenable. Le tribunal ou la cour peut également ordonner d'office la communication, à l'exception de l'action visée à l'article 138bis, § 2, alinéa 1^{er}.

L'article 764, troisième alinéa, du Code judiciaire stipule que le ministère public émet son **avis** dans la forme la plus appropriée lorsqu'il le juge convenable. Par dérogation à l'alinéa 3, le ministère public émet toujours, dans les cas visés à l'alinéa 1^{er}, 9° 9bis° et 10°, un avis lorsque le tribunal le demande.

En vertu de l'article 764, quatrième alinéa, le collège des procureurs généraux arrête des **directives** précisant dans quelles affaires visées à l'alinéa 1^{er} un avis sera rendu. Ces directives figurent dans la circulaire COL 13/2015. Selon celle-ci, les demandes basées sur les lois de 2007 (article 764, premier alinéa, 11°, 12°, 13° et 14°) relèvent des affaires de première catégorie (matière pour lesquelles le ministère public apprécie lui-même si une intervention est opportune).

6 Discrimination – en droit pénal

Le législateur fédéral a choisi de s'attaquer à la discrimination en premier lieu au travers du droit civil. Mais une approche pénale est aussi possible dans quelques cas.

Il s'agit de cas de :

- discrimination touchant à l'accès et à l'offre de **biens et services** à la disposition du public.
- discrimination dans le domaine des **relations de travail**.
- discrimination dans l'**exercice d'une fonction publique**.

Dans de tels cas, la victime peut donc déposer une plainte pénale. Le ministère public mène alors une enquête à charge et à décharge (information) et décide de manière autonome de la suite à donner à la plainte. Le cas échéant, la victime peut se constituer partie civile auprès du juge d'instruction (instruction judiciaire) ou citer directement le suspect à comparaître devant la juridiction de fond.

Une différence importante réside dans le fait que le **glissement de la charge de la preuve**, qui s'applique en droit civil, n'est pas applicable lorsqu'on s'attaque à la discrimination par la voie pénale. En matière pénale, c'est en effet le principe de la présomption d'innocence qui prévaut. Il n'est pas possible non plus d'appliquer les **montants forfaitaires** de dommages et intérêts. Enfin, la qualification pénale de la discrimination nécessite de démontrer **l'intention de l'auteur** alors qu'en droit civil, ce n'est pas l'intention de l'auteur qui importe, mais l'acte discriminatoire.

Lorsqu'on intente une action en cessation de faits soumis au tribunal pénal, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après que l'action en cessation a fait l'objet d'une décision coulée en force de chose jugée (article 18, § 4 loi antiracisme ; 20, § 4 loi antidiscrimination et 25, § 4 loi genre). Le principe '**le civil/social/commercial tient le criminel en état**' est donc d'application (voir ci-dessus).

Enfin, l'auteur de la discrimination peut aussi être **déchu de certains droits** en vertu de l'article 33 du Code pénal (article 27 de la loi antiracisme, article 25 de la loi antidiscrimination et article 30 de la loi genre). Il s'agit, par exemple, du droit d'exercer une fonction publique ou du droit d'éligibilité (article 31 du Code pénal).

6.1 Discrimination dans l'accès à et l'offre de biens et services

Pour le moment, cette incrimination est uniquement prévue, au niveau fédéral, dans la loi antiracisme et la loi genre (article 24 loi antiracisme et 28/1 loi genre). Elle sera en vigueur dans le nouveau Code pénal quel que soit le critère protégé qui s'applique (article 254 nouveau Code pénal).



Par exemple :

- Un propriétaire refuse de louer son bien à un couple d'origine étrangère et envoie un SMS en ce sens aux candidats locataires. Le tribunal correctionnel l'a condamné à une peine d'emprisonnement et à une amende (toutes deux avec sursis) et a accordé des dommages et intérêts d'un euro aux candidats locataires (tribunal correctionnel d'Anvers, division Anvers, 18 mars 2016, www.unia.be).
- Une personne se voit refuser l'accès à un dancing par le portier (à qui le gérant avait donné des instructions en ce sens). Le tribunal correctionnel a jugé qu'une politique délibérée était menée pour exclure les personnes d'origine étrangère et a condamné le portier et le gérant (cour d'appel de Gand, 28 juin 2011, www.unia.be et tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Gand, 13 octobre 2009, www.unia.be).
- Un jeune homme d'origine étrangère se voit refuser l'entrée d'un café pour des raisons racistes. L'exploitant a été condamné à une peine de travail d'intérêt général (tribunal correctionnel d'Anvers, division Malines, 5 janvier 2011, www.unia.be).

6.2 Discrimination dans le domaine des relations de travail

Pour le moment, cette incrimination est uniquement prévue, au niveau fédéral, dans la loi antiracisme et la loi genre (article 25 loi antiracisme et 28/2 loi genre). Elle sera en vigueur dans le nouveau Code pénal quel que soit le critère protégé qui s'applique (article 255 nouveau Code pénal).



Par exemple :

- Le 4 décembre 2019, un homme envoie son CV via le site internet du VDAB à une société de transport en ambulance qui recherchait un chauffeur ambulancier. Le candidat, de nationalité belge, mentionnait dans son CV son nom de famille et son lieu de naissance qui révélaient son origine est-européenne. La gérante pensait envoyer une réponse à un employé du VDAB, mais en réalité sa réponse est arrivée chez le candidat : "Étranger, 22 ans, pas d'expérience, donc inutile de m'envoyer ça. Pas d'étrangers, pas de personnes sans expérience et pas de femmes avec de jeunes enfants, c'est voué à l'échec par avance". Le tribunal correctionnel a condamné la gérante à payer une amende de 4.000 euros (tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Gand, 17 février 2021, www.unia.be).
- Un homme est recruté par l'intermédiaire d'une agence d'intérim pour travailler deux jours comme boucher dans un supermarché. Au bout de ces deux jours, sa mission n'est pas prolongée parce que plusieurs clients ont indiqué qu'ils ne voulaient pas d'une personne noire dans la boucherie. Le tribunal correctionnel a jugé qu'il s'agissait d'une discrimination fondée sur la couleur de peau, non seulement dans le chef de l'entreprise, mais aussi dans celui des personnes physiques qui, au sein de l'entreprise, pouvaient prendre des décisions en matière de relations de travail (cour d'appel de Bruxelles (francophone), 5 mai 2020, www.unia.be et tribunal correctionnel du Brabant wallon, 3 octobre 2017, www.unia.be).
- Un collaborateur d'un commerce horeca est licencié à la suite d'un conflit avec le gérant. Le document C4 mentionnait comme motif du licenciement : "N'est pas capable de s'adapter au pays. Il vaudrait mieux le renvoyer dans la brousse où les gens se tapent dessus". Le gérant a été condamné pour délit d'incitation (cour d'appel de Gand, 24 avril 2007, www.unia.be et tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Termonde, 24 octobre 2005, www.unia.be).

6.3 Discrimination dans l'exercice d'une fonction publique

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 d'un ou de plusieurs critères protégés peut être puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans (article 23 loi antiracisme, article 23 loi antidiscrimination et article 28 loi genre). Cette incrimination est basée sur le principe selon lequel les fonctionnaires doivent donner l'exemple sur le plan du respect de la loi et de l'égalité de traitement entre les citoyens. Cette disposition a été reprise à l'article 253 du nouveau Code pénal.

Éléments constitutifs

La discrimination commise par des personnes exerçant une fonction publique comporte quatre éléments constitutifs :

- **Agents de service public** : l'incrimination s'applique aux 'fonctionnaires ou officiers publics, dépositaires ou agents de l'autorité ou de la force publique'. Bien que cette notion n'ait jamais été clairement établie par la jurisprudence, il est clair qu'il s'agit de personnes exerçant une fonction publique au sens le plus large du terme. Les dispositions pénales s'appliquent donc aux fonctionnaires, militaires, policiers (locales et fédérales), agents pénitentiaires, magistrats, ... mais aussi, par exemple, aux notaires et aux huissiers de justice¹.
- **Dans l'exercice de leur fonction** : l'infraction de discrimination dans l'exercice de la fonction ne s'applique que dans les relations verticales entre des agents de service public, d'une part, et des citoyens de l'autre. En effet, la fonction publique a des responsabilités que les citoyens ordinaires n'ont pas. Ce n'est pas le cas lorsqu'il s'agit de relations horizontales – comme du harcèlement, par exemple – entre collègues. Il faut donc que l'accusé soit dépositaire de l'autorité ou de la force publique et qu'il commette une discrimination envers une personne qui n'est pas détentrice de l'autorité ou de la puissance publique (tribunal correctionnel d'Anvers, division Anvers, 3 mai 2023, www.unia.be et tribunal correctionnel de Bruxelles (néerlandophone), 14 février 2024, www.unia.be).
- **Discrimination en raison d'un critère protégé** : il faut qu'il y ait une discrimination et un critère protégé selon les lois antidiscrimination.

¹ D. DE PRINS, S. SOTTIAUX et J. VRIELINK, *Handboek discriminatierecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 364 et M.-A. BEERNAERT, H.-D. BOSLY, C.-E. CLESSE, A. DELANNAY, I. DE LA SERNA, M. DE RUE, C. DE VALKENEER, F. LUGENTZ, P. MAGNIEN, N. VAN DER ECKEN, D. VANDERMEERSCH et I. WATTIER, *Les Infractions. Volume 2. Les infractions contre les personnes*, Bruxelles, Larcier, 2010, 760-761 V. aussi p. ex. I. DELBROUCK, "Valsheid in geschriften" in X (ed.), *Postal Memorialis*, Mechelen, Kluwer, 2011, 24 et A. MAST, J. DUJARDIN, M. VAN DAMME et J. VANDE LANOTTE, *Overzicht van het Belgisch administratief recht*, Mechelen, Kluwer, 1999, 203.

- **Composante morale** : en ce qui concerne la composante morale, les dispositions pénales relatives à la discrimination commise par des agents de service public ne dérogent pas au principe général du droit pénal selon lequel seuls des comportements intentionnels sont sanctionnés pénalement. L'intention générale implique que l'auteur a agi en pleine connaissance de cause. L'auteur doit donc 'savoir' qu'il enfreint la loi pénale et il doit aussi 'vouloir' adopter le comportement punissable¹.

Exception

La législation antidiscrimination comporte une importante exception et permet aux **subordonnés** de démontrer qu'ils ont agi sur ordre d'un supérieur. Dans ce cas, les sanctions s'appliquent uniquement au supérieur qui a donné l'ordre. Pour pouvoir invoquer cette exception, il faut qu'il y ait une relation hiérarchique. Par conséquent, le supérieur doit être habilité à donner l'ordre au subordonné et celui-ci doit être obligé d'obéir à son supérieur. La preuve doit être apportée par le subordonné. Cette disposition n'enlève rien à l'obligation des subordonnés de refuser d'exécuter des ordres manifestement illégaux.

Le **supérieur** qui est accusé d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires et qui prétend que sa signature a été surprise doit non seulement faire cesser les actes mais aussi dénoncer le coupable, sans quoi il sera poursuivi personnellement. Selon la loi, cette disposition ne s'applique qu'aux officiers ou fonctionnaires publics.

Enfin, si un subordonné commet un acte arbitraire au moyen d'une **signature falsifiée**, l'auteur du faux, et ceux qui en font un usage malveillant ou frauduleux, seront punis d'une peine d'emprisonnement de dix à quinze ans. Selon la loi, cette disposition ne s'applique qu'aux fonctionnaires publics.

¹ Projet de loi relative au renforcement de la législation contre le racisme. Rapport fait au nom de la Commission de la Justice, *Doc. parl.* Chambre 2001-02, n° 1407/5, 11.



Par exemple :

- Quelques inspecteurs de police (ceux qui ont été surnommés la ‘bande de Mega Toby et Sproetje’) faisaient des razzias dans des cafés fréquentés par des étrangers en séjour illégal. Ils humiliaient et volaient leurs victimes avant de les abandonner dans des lieux isolés (tribunal correctionnel d’Anvers, division Anvers, 23 juin 2020, *Politie en Recht* 2021, 191-194 note P. BORGHS et www.unia.be. Voir aussi cour d’appel d’Anvers, 7 mai 2021, www.unia.be).
- Un commissaire de police a répété à plusieurs reprises à ses collaborateurs qu’ils devaient agir de manière ferme et violente à l’égard des migrants et qu’ils devaient les tabasser (tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Termonde, 24 décembre 2002, www.unia.be et cour d’appel de Gand, 23 septembre 2023, www.unia.be).

7 Actes de haine

En 2003, des aggravations de la peine ont été introduites dans le Code pénal pour les actes inspirés par un motif discriminatoire (ce qu'on appelle les actes de haine). On parle de motif discriminatoire lorsque l'un des mobiles de l'auteur de l'acte 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 sa grossesse, de son accouchement, de l'allaitement, de la procréation médicalement assistée, de sa parentalité, de son prétendu changement de sexe, de son identité de genre, de son expression de genre, de ses caractéristiques sexuelles, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de son patrimoine, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, de sa conviction syndicale, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine et de sa condition sociale, que ces caractéristiques soient effectivement présentes ou simplement présumées par l'auteur de l'acte. Il en va de même lorsque l'un des mobiles de l'auteur est que la victime a un lien, réel ou supposé, avec une personne à l'égard de laquelle il nourrit de la haine, du mépris ou de l'hostilité en raison d'une ou plusieurs caractéristiques réelles ou supposées (article 78ter du Code pénal).

Les actes de haine dans le Code pénal actuel : facteur aggravant et circonstance aggravante (obligatoire ou facultative)

Le mobile discriminatoire de l'auteur est actuellement un *facteur* aggravant pour toutes les infractions, sauf dans les cas où la loi fait du mobile discriminatoire une *circonstance* aggravante (obligatoire ou facultative) (article 78ter, premier alinéa Code pénal). Un facteur aggravant signifie que le juge doit prendre en considération ce facteur dans le choix de la peine ou de la mesure et de la sévérité de celle-ci, sans pouvoir prononcer une peine supérieure à la peine maximale prévue pour l'infraction (article 78bis Code pénal).

Cela entraîne l'existence, pour l'instant, d'un triple système dans le Code pénal :

- Pour un certain nombre d'actes, le mobile discriminatoire est une **circonstance aggravante obligatoire**.

C'est le cas pour l'homicide, les coups et blessures et l'administration de substances pouvant donner la mort ou nuire gravement à la santé (ou la tentative de le faire) (article 405quater Code pénal) et pour les actes sexuels non consentis (article 417/20 Code pénal).

- Pour un certain nombre d'actes, le mobile discriminatoire est une **circonstance aggravante facultative**.

C'est le cas pour la non-assistance à personne en danger (article 422quater Code pénal), l'atteinte à la liberté individuelle et à l'inviolabilité du domicile commise par des particuliers

(article 438bis Code pénal), harcèlement (article 442ter Code pénal), l'atteinte à l'honneur ou à la considération des personnes (article 453bis Code pénal), l'incendie volontaire (article 514bis Code pénal), la destruction de bâtiments (article 525bis Code pénal), la destruction ou la dégradation de propriétés mobilières (article 532bis Code pénal) et les graffitis et la dégradation de propriétés immobilières (534quater Code pénal).

- Pour tous les autres actes, le mobile discriminatoire est un **facteur aggravant**.

Les actes de haine dans le nouveau Code pénal : facteur aggravant et élément aggravant (obligatoire)

Dans le nouveau Code pénal, le mobile discriminatoire de l'auteur devient un *facteur* aggravant pour toutes les infractions, sauf dans les cas où la loi fait du mobile discriminatoire un *élément* aggravant (article 29 nouveau Code pénal). Le juge doit prendre en considération un facteur aggravant lorsqu'il fait le choix de la peine ou de la mesure et en détermine le degré, sans qu'il puisse prononcer une peine d'un niveau plus élevé (article 28 nouveau Code pénal). Un élément aggravant a pour effet que l'infraction est sanctionnée d'une peine d'un ou de plusieurs niveaux plus élevés (article 8 nouveau Code pénal). Le mobile aggravant n'est un élément discriminatoire que pour un nombre limité d'infractions.

En conséquence, il y aura un double système dans le nouveau Code pénal :

- Pour un certain nombre d'infractions, le mobile discriminatoire est un **élément aggravant**.

C'est le cas pour le meurtre commis avec un mobile discriminatoire (article 99 nouveau Code pénal), l'incitation au suicide aggravée (article 110, 2° nouveau Code pénal), les actes sexuels non consentis commis avec un mobile discriminatoire (article 147 nouveau Code pénal), les actes de violence commis avec un mobile discriminatoire (article 199 nouveau Code pénal), la traite et le trafic d'êtres humains aggravés (article 260, § 1, 8° nouveau Code pénal), l'infraction aggravée de prélèvement illégal, de transplantation illégale, d'utilisation illégale, de gestion illégale et de démarchage illicite de donneur ou de receveur d'organes humains (article 280, § 1, 8° nouveau Code pénal) et l'infraction aggravée de facilitation ou de diffusion de pratiques illégales et d'offre ou d'acceptation d'un avantage dans le cadre du trafic d'organes humains (article 284, § 1, 8° nouveau Code pénal).

- Pour toutes les autres infractions, le mobile discriminatoire est un **facteur aggravant**

“Hate crimes are message crimes”

Les actes de haine sont punis plus sévèrement en raison de l’impact qu’ils ont sur les victimes, la communauté et la société.

L’auteur d’un acte de haine veut faire passer le message que certaines personnes ne sont pas les bienvenues dans la société et ne peuvent pas y participer pleinement (d’où l’expression : “Hate crimes are message crimes”). Les **victimes** sont choisies en raison d’une caractéristique personnelle qu’elles ne peuvent pas changer ou qui est au cœur de leur identité. Elles se sentent inférieures, non désirées, dénigrées et méprisées dans la société. Cela a des conséquences graves et souvent à long terme sur leur santé physique et mentale et sur leur bien-être.

L’auteur envoie également un message de rejet et de mépris à l’ensemble de la **communauté** à laquelle appartient la victime. Les actes de haine suscitent une inquiétude au sein de toute la communauté qui partage le critère protégé avec les victimes. Cette communauté se sent insécurisée et subit un préjudice. Elle redoute de futures agressions.

Enfin, les actes de haine divisent l’ensemble de la **société** et lui nuisent. Les auteurs érodent la cohésion sociale et menacent les valeurs démocratiques, la stabilité sociale et la paix.

Protection de membres de groupes minoritaires et majoritaires

Les critères protégés sont génériques (le critère protégé ‘couleur de peau’ se réfère par exemple à toutes les couleurs de peau possibles). Les dispositions relatives aux actes de haine ne visent donc pas à protéger uniquement les membres de groupes minoritaires, mais aussi des personnes appartenant à des groupes majoritaires.



Par exemple :

- Un homme à la couleur de peau noire a été condamné pour coups et blessures, avec une aggravation de la peine pour mobile discriminatoire, pour avoir tabassé des hommes blancs dans un parc en disant “qu’il déteste les Blancs” (tribunal correctionnel de Bruxelles (néerlandophone), 23 octobre 2018, www.unia.be).
- Un homme a été condamné pour avoir insulté verbalement un inspecteur de police, avec une aggravation de peine pour mobile discriminatoire, parce qu’il avait dit lors d’un interrogatoire “tu ne comprends jamais rien avec ta cervelle de blanc”, “sale blanc” et “fils de pute” (tribunal correctionnel du Hainaut, division Charleroi, 16 mai 2019, www.unia.be).

Mobile discriminatoire – précisions

Le fait que l’auteur d’une infraction choisisse comme victimes, par exemple, des homosexuels, des personnes handicapées, des personnes âgées... n’a pas (automatiquement) pour effet qu’une aggravation de la peine puisse lui être appliquée. En effet, il ne suffit pas que la victime puisse être associée à un ou plusieurs critères protégés. Encore faut-il démontrer que l’un des **mobiles de l’auteur** de l’infraction était la haine, le mépris ou l’hostilité à l’égard de la victime en raison d’un ou de plusieurs critères protégés. Le **simple fait de mépriser** la victime suffit pour pouvoir appliquer l’aggravation de la peine.

C’est le mobile de l’auteur de l’infraction qui compte, et non la qualité de la victime. Par conséquent, peu importe que la victime d’un acte de haine homophobe, par exemple soit homosexuelle ou non (p. ex. tribunal correctionnel de Liège, division Huy, 13 juin 2019, www.unia.be). La loi stipule désormais explicitement que le critère protégé peut être effectivement présent ou peut seulement être **supposé par l’auteur de l’infraction**. Il suffit donc que celui-ci ait cru que la victime présentait une certaine caractéristique qui constituait le fondement de sa haine, de son mépris ou de son hostilité.

L’un des mobiles de l’auteur de l’infraction peut être que la victime a un **lien réel ou supposé** avec une personne à l’égard de laquelle il nourrit de la haine, du mépris ou de l’hostilité en raison d’un ou de plusieurs critères protégés, réels ou supposés.

Il doit s’agir de **l’un des mobiles**. Le législateur a voulu éviter que les auteurs prétendent systématiquement que l’acte a été commis en raison d’un autre mobile, comme l’ivresse (p. ex. tribunal correctionnel de Louvain, 15 février 2016, www.unia.be ; tribunal correctionnel de Liège, division Liège, 29 avril 2021, www.unia.be ; tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Termonde, 23 juillet 2020, www.unia.be et tribunal correctionnel de Namur, division Dinant, 3 mai 2023, www.unia.be). Les auteurs de vols peuvent, par exemple, dépouiller leurs victimes par appât du gain, ce qui n’empêche pas que le choix spécifique de leurs victimes (par exemple, des homosexuels) puisse aussi être motivé par des sentiments de haine, de mépris ou d’hostilité (ce qui constitue alors l’un des mobiles) (par exemple, tribunal correctionnel de Bruxelles (francophone), 14 juillet 2016, www.unia.be).

Le fait que **l’auteur de l’infraction soit homosexuel** n’exclut pas qu’il ait agi en étant poussé par un mobile de haine homophobe (cour d’assises de la province de Liège, 6 juin 2024, www.unia.be).

Il s’agit d’une **circonstance aggravante subjective**. Lorsqu’il y a plusieurs coauteurs, le mobile discriminatoire doit être démontré séparément pour chacun d’entre eux (par exemple, cour d’appel de Mons, 16 juin 2020, www.unia.be).

La Cour constitutionnelle a déclaré que le mobile discriminatoire peut être déduit de **“comportements, propos, inscriptions ou écrits”** (Cour constitutionnelle 12 février 2009, n° 17/2009, considérant B.96.5). La circulaire COL13 contient une liste d’indicateurs permettant de déduire le motif discriminatoire de l’auteur de l’infraction.



Par exemple :

- Le mobile de haine a été déduit de **comportements** de l’auteur de l’infraction (p. ex. cour d’assises de la province de Liège, 27 mars 2014, www.unia.be ; cour d’appel de Liège, 16 février 2017, www.unia.be ; tribunal correctionnel de Flandre occidentale, division Bruges, 7 mars 2019, www.unia.be et tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Termonde, 23 juillet 2020, www.unia.be).
- Le mobile de haine a été déduit de **propos** de l’auteur de l’infraction (p. ex. tribunal de la jeunesse de Louvain, 16 mars 2005, www.unia.be ; tribunal de la jeunesse de Louvain, 20 avril 2005, www.unia.be ; tribunal correctionnel de Louvain, 26 juin 2015, www.unia.be ; cour d’appel de Liège, 16 février 2017, www.unia.be ; tribunal correctionnel de Flandre occidentale, division Bruges, 7 mars 2018, www.unia.be ; tribunal correctionnel de Liège, division Liège, 5 décembre 2018, www.unia.be ; tribunal correctionnel de Liège, division Huy, 13 juin 2019, www.unia.be ; tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Termonde, 23 juillet 2020, www.unia.be ; tribunal correctionnel de Bruxelles (francophone) 3 juin 2021, www.unia.be ; tribunal correctionnel d’Anvers, division Anvers, 30 juin 2021, www.unia.be et tribunal correctionnel de Liège, division Liège, 24 février 2022, www.unia.be).
- Le mobile de haine a été déduit de **déclarations** faites par l’auteur après les faits (p. ex. tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Termonde, 2 avril 2012, www.unia.be ; cour d’assises de la province de Liège, 22 décembre 2014, www.unia.be ; tribunal correctionnel de Louvain, 26 juin 2015, www.unia.be ; cour d’appel de Liège, 16 février 2017, www.unia.be et tribunal correctionnel de Liège, division Huy, 13 juin 2019, www.unia.be).
- Le mobile de haine a été déduit du **choix sélectif de la victime** par l’auteur (p. ex. tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Termonde, 23 juillet 2020, www.unia.be).
- Le mobile de haine a été déduit du fait que **l’ambiance a changé** quand on a su que la victime était homosexuelle (p. ex. tribunal correctionnel de Louvain, 10 mars 2021, www.unia.be et tribunal correctionnel de Liège, division Liège, 14 octobre 2021, www.unia.be).

8 Discours de haine

Les décrets, lois et ordonnances relatifs à la discrimination comportent des dispositions légales applicables aux discours de haine.



Vous trouverez dans les **annexes** un aperçu de ces dispositions légales dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances des entités fédérées.

Le principe de base est toujours la **liberté d'expression**. Celle-ci est garantie tant par l'article 10, § 1 de la CEDH que par les articles 19 et 26 de la Constitution. "La liberté d'expression et d'information constitue l'un des fondements essentiels d'une société démocratique. Elle vaut non seulement pour les 'informations' ou 'idées' accueillies avec faveur ou considérées comme inoffensives ou indifférentes, mais aussi pour celles qui heurtent, choquent ou inquiètent l'État ou une fraction quelconque de la population. Ainsi le veulent le pluralisme, la tolérance et l'esprit d'ouverture sans lesquels il n'est pas de société démocratique" (par exemple CEDH 7 décembre 1976, n° 5493/72, *Handyside/Royaume Uni*, § 49 ; CEDH 23 septembre 1998, n° 24662/94, *Lehideux et Isorni/France* et CEDH 28 septembre 1999, § 55 n° 22759/93, *Öztürk/Turquie*, § 64).

Cependant, la liberté d'expression a aussi un revers et elle implique certains devoirs et responsabilités. C'est pourquoi des restrictions à la liberté d'expression sont autorisées sous certaines conditions (article 10, § 2 de la CEDH). Ces restrictions doivent avoir une base légale, servir à protéger l'un des buts énumérés à l'article 10, § 2 de la CEDH (test de légitimité) et être nécessaires dans une société démocratique (test de proportionnalité). En Belgique, *certaines*¹ expressions qui dépassent le stade de 'heurter, choquer ou inquiéter' ont été rendues illégales en raison des dommages qu'elles causent à la société.

Nous aborderons ci-dessous plus en détail trois restrictions légales :

- le **délit d'incitation**,
- l'**interdiction de diffusion**,
- et le **délit d'association**.

¹ La loi antiracisme est la loi qui tend à lutter contre *certaines* actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi antidiscrimination celle qui tend à lutter contre *certaines* formes de discrimination... Leur intitulé montre déjà que toutes les formes de racisme ou de discrimination – et donc aussi d'antisémitisme, d'homophobie, d'islamophobie, d'agisme... – ne sont pas punissables selon la législation belge, mais seulement certaines formes comme l'incitation à...

8.1 Délit d'incitation

Inciter en public à la discrimination, la ségrégation, la haine ou la violence contre une personne, un groupe, une communauté ou les membres de celle-ci en raison d'un ou de plusieurs critères protégés est un délit punissable (articles 20 loi antiracisme, 22 loi antidiscrimination et 27 loi genre). Cette disposition a été reprise à l'article 250 du nouveau Code pénal.

8.1.1 Éléments matériels

Inciter à

Inciter signifie encourager, exciter ou exhorter d'autres personnes par des mots ou d'autres moyens de communication.

En public

Cette incitation doit se faire en public, plus précisément dans les circonstances décrites à l'article 444 du Code pénal.

C'est-à-dire :

- Dans des réunions ou lieux publics.
- 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.
- Dans un lieu quelconque, en présence de la personne offensée et devant témoins.
- Par des écrits imprimés ou non, des images ou des emblèmes affichés, distribués ou vendus, mis en vente ou exposés aux regards du public.
- Par des écrits non rendus publics, mais adressés ou communiqués à plusieurs personnes.



Par exemple :

- Un groupe fermé sur les réseaux sociaux est public (par exemple, tribunal correctionnel de Bruxelles (francophone), 22 décembre 1999, *Auteurs & Media* 2000/1, 134 ; cour d’appel de Bruxelles (néerlandophone), 27 juin 2000, www.unia.be ; tribunal correctionnel d’Anvers, division Malines, 14 mai 2018 ; tribunal correctionnel de Louvain, 7 février 2022, www.unia.be ; cour d’appel d’Anvers, 15 septembre 2022 ; tribunal correctionnel du Hainaut, division Mons, 26 octobre 2023, www.unia.be; tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Audenarde, 6 novembre 2023, www.unia.be ; tribunal correctionnel de Louvain, 7 février 2022, www.unia.be et tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Gand, 12 mars 2024, www.unia.be).
- L’envoi d’un dvd à la ‘Direction de la Caserne Dossin’, et donc à un groupe de personnes chargées de diriger une organisation, est public (tribunal correctionnel d’Anvers, division Malines, 21 mars 2018, www.unia.be).
- Une audience dans le bureau d’un juge de la jeunesse, à laquelle assistent le juge de la jeunesse et un avocat, a un caractère public (tribunal correctionnel de Louvain, 23 juin 2015, www.unia.be).
- L’apposition d’une croix gammée sur la carte de retour d’un courrier recommandé est publique parce que “les préposés au tri postal, les facteurs et les destinataires ont pu la voir” (tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Termonde, 8 décembre 2014, www.unia.be).

Discrimination, ségrégation, haine ou violence

L’auteur de l’infraction doit inciter à la discrimination, la ségrégation, la haine ou la violence.

La Cour constitutionnelle a jugé qu’il devait y avoir une intention d’inciter à un comportement discriminatoire, haineux ou violent (Cour constitutionnelle 12 février 2009, n° 17/2009, considérant B.67.3). Selon la Cour de cassation, il ne faut pas inciter à des actes concrets, déterminés ou déterminables. Il suffit que d’autres soient, par exemple, incités à avoir une forte aversion ou à une attitude négative générale (Cour de cassation 19 mai 1993, n° P.93.0110.F.).

Le juge apprécie souverainement quand une expression particulière incite à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence (tribunal correctionnel de Namur, division Namur, 23 septembre 1993, www.unia.be).

Vis-à-vis d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de membres de celle-ci

L'incitation doit être faite vis-à-vis d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de membres de celle-ci.

En raison d'un ou de plusieurs critères protégés

Au moins un critère protégé doit s'appliquer à la personne, au groupe, à la communauté ou aux membres de celle-ci.

8.1.2 Composante morale

Il doit bien sûr rester possible de fournir des informations, d'exprimer des idées ou d'émettre des critiques. C'est pourquoi, selon la Cour constitutionnelle, il faut toujours démontrer une volonté particulière. "L'exigence d'une volonté particulière d'inciter à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence exclut que puissent être incriminés, en l'absence d'une telle incitation, les pamphlets ; et il doit en être de même des plaisanteries, des caricatures, des opinions et de toute expression qui, faute du dol spécial requis, relève de la liberté d'expression" (Cour constitutionnelle 12 février 2009, n° 17/2009, considérant B.67.4).

La volonté particulière signifie qu'il faut démontrer que l'auteur a agi dans l'intention malveillante (et l'espoir) que celui à qui il s'adresse discriminerait, haïrait, fera de la ségrégation ou usera de violence contre d'autres personnes ou groupes¹.

8.1.3 Incitation ou injures

Le Code pénal comporte des dispositions spécifiques concernant les **injures** :

- Conformément à l'article 448, premier alinéa du Code pénal, le fait d'injurier **quelqu'un** en public par des faits, des écrits, des images ou des emblèmes (les injures orales ne sont donc pas visées) est punissable, quelle que soit la qualité de la victime.
- Conformément à l'article 448, deuxième alinéa du Code pénal, il est aussi punissable d'injurier en sa qualité ou en raison de ses fonctions **une personne dépositaire de l'autorité publique** ou de la force publique ou ayant un caractère public.

Il faut qu'il y ait une volonté malveillante : l'auteur doit avoir l'intention de nuire de manière malveillante à la personne injuriée.

¹D. DE PRINS, S. SOTTIAUX en J. VRIELINK, *Handboek discriminatierecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 323 et J. VELAERS, "Het Arbitragehof en de antidiscriminatiewet", *Tijdschrift voor Bestuurswetenschappen en Publiekrecht* 2004, 609.

Le délit d'injure ne peut être **poursuivi que sur plainte** (article 450 Code pénal). L'injure doit donc toujours être adressée à quelqu'un et seule la personne injuriée peut déposer plainte.

Lorsque l'auteur a agi en étant inspiré par la haine, le mépris ou l'hostilité envers une personne en raison d'un critère protégé, une **aggravation de la peine** est possible (article 453bis Code pénal).

Les injures orales envers des citoyens ordinaires ne sont donc pas punissables en vertu du délit d'insultes publiques (mais bien, par exemple, en cas 'd'incitation à' ou de harcèlement). Quelques villes et communes ont néanmoins inclus dans leur règlement de police une clause permettant de sanctionner les insultes orales grâce au système des **sanctions administratives communales**. Il y a aussi une exception pour les **insultes sexistes**. Le terme 'tout geste ou tout acte' de la loi sur le sexisme (voir plus bas) comprend aussi les propos oraux. La loi sur le sexisme constitue donc une exception à la règle selon laquelle les insultes orales ne sont punissables que si elles sont proférées envers des détenteurs de l'autorité publique. Le sexisme doit viser une personne concrète, mais n'est pas un délit qui ne peut être poursuivi que sur plainte.

Outre les insultes orales envers des détenteurs de l'autorité publique, l'outrage aux détenteurs de l'autorité publique est aussi punissable (articles 275 et 276 du Code pénal). Contrairement aux injures, l'**outrage** par des faits, paroles, gestes ou menaces doit toujours être dirigé contre la personne protégée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et en présence de la personne protégée. Il ne doit pas nécessairement avoir lieu dans un endroit public.



Par exemple :

- Les insultes “homo” et “jeanette” lancées depuis une voiture à un jeune homme ainsi que “ta mère est une salope”, l’accusé s’étant adressé à la victime sans que ces termes aient un caractère d’incitation ou de provocation, constituent de simples propos injurieux dont on ne peut pas considérer qu’ils incitent à la discrimination (tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Gand, 21 mars 2023, www.unia.be).
- Inscrire au feutre noir dans la cage d’escalier d’un immeuble à appartements les mots “putain” et “les nègres baisent les nègres”, avec une flèche vers l’appartement de la victime, constitue une injure par des écrits, des images ou des emblèmes (tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Termonde, 26 février 2010, www.unia.be).
- Faire un doigt d’honneur en direction de trois jeunes juifs constitue une injure par des faits (tribunal correctionnel d’Anvers, division Anvers, 21 octobre 2005, www.unia.be).
- Traiter un inspecteur de police de “sale arabe de merde”, de “sale flic d’arabe de merde” ou de “sale fils de pute de flic d’arabe” constitue une injure orale proférée à l’encontre d’une personne dépositaire de l’autorité publique (tribunal correctionnel de Bruxelles (francophone), 31 octobre 2017, www.unia.be et tribunal correctionnel de Bruxelles (francophone), 3 novembre 2020, www.unia.be).
- Montrer son arrière-train dénudé à un inspecteur de police est un outrage par des faits (tribunal correctionnel de Louvain, 14 novembre 2019, www.unia.be).

8.2 Interdiction de diffusion

Est punissable le fait de diffuser en public des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale (article 21 loi antiracisme). Cette disposition a été reprise à l'article 251 du nouveau Code pénal.

8.2.1 Eléments matériels

Des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale

L'incrimination concerne les idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale. Les personnes qui diffusent ces idées partent du principe qu'il existe différentes races humaines qui peuvent être classées en fonction de leur supériorité ou de leur infériorité, et elles associent cela à des implications haineuses. Il s'agit d'un discours pseudo-scientifique sur la haine raciale. Ces idées ont une certaine prétention intellectualiste, mais qui ne résiste pas à leur examen selon des normes scientifiques.

Diffuser en public

Cette diffusion doit se faire en public, plus précisément dans les circonstances décrites à l'article 444 du Code pénal.

C'est-à-dire :

- Dans des réunions ou lieux publics.
- 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.
- Dans un lieu quelconque, en présence de la personne offensée et devant témoins.
- Par des écrits imprimés ou non, des images ou des emblèmes affichés, distribués ou vendus, mis en vente ou exposés aux regards du public.
- Par des écrits non rendus publics, mais adressés ou communiqués à plusieurs personnes.

La Cour constitutionnelle a jugé que le terme "diffuser" équivaut à "répandre dans le public", mais que la manière dont cela se fait ("le média") n'est pas déterminante pour décider s'il y a eu ou non infraction. Ce qui est déterminant, c'est que la "diffusion" se fasse dans l'une des circonstances prévues par l'article 444 du Code pénal (Cour constitutionnelle 12 février 2009, n° 17/2009, considérant B.74.4).

8.2.2 Composante morale

La Cour constitutionnelle a jugé qu'il doit y avoir une intention particulière : "La diffusion des idées concernées doit avoir pour objectif d'attiser la haine à l'égard d'un groupe humain et de justifier la mise en place, à son égard, d'une politique discriminatoire ou ségrégationniste" (Cour constitutionnelle 12 février 2009, n° 17/2009, considérant B.74.4). "Les propos doivent dès lors avoir une portée méprisante ou haineuse, ce qui exclut de l'interdiction les propos scientifiques et artistiques, et ils doivent exprimer l'infériorité fondamentale d'un groupe" (Cour constitutionnelle 12 février 2009, n° 17/2009, considérant B.74.5.).



Par exemple :

- Un étudiant a déposé plainte contre l'impression, la distribution et la commercialisation de la bande dessinée Tintin au Congo pour délit d'association (et délit d'incitation). La BD, publiée pour la première fois en 1931, présente une image stéréotypée des habitants noirs de la colonie belge de l'époque. Hergé, l'auteur de la BD, a par la suite adapté l'histoire et a reconnu qu'en l'écrivant, il avait été fortement influencé par les conceptions coloniales qui avaient cours dans les années 1930. Le tribunal a jugé qu'il n'y avait pas d'intention particulière et que, par conséquent, il ne s'agissait pas d'une violation des dispositions pénales de la loi antiracisme. Quant à l'interdiction de diffusion, Hergé n'a pas eu l'intention de diffuser des idées dans le but d'attiser la haine envers un groupe et de justifier une politique de discrimination ou de ségrégation à l'égard de celui-ci (tribunal correctionnel de Bruxelles (francophone), 10 février 2012, www.unia.be et cour d'appel de Bruxelles (francophone), 28 novembre 2012).
- Certains propos sur les réseaux sociaux, tels que "bétail africain de merde", peuvent être considérés comme une diffusion d'idées racistes (tribunal correctionnel de Bruxelles (francophone), 13 avril 2021, www.unia.be).
- Un homme refuse d'être assisté par un avocat d'origine africaine et lui lance toutes sortes d'accusations racistes à la tête. Le tribunal correctionnel l'a condamné en vertu de l'interdiction de diffusion d'idées racistes (tribunal correctionnel de Bruxelles (néerlandophone), 21 avril 2020, www.unia.be).
- Un homme qui avait affiché sur sa page Facebook des symboles nazis, des slogans tels que 'My Race is My Pride' et 'Stand up and Fight' et des chiffres tels que 88 (une référence à Heil Hitler), a indiqué qu'il considérait la prétendue race à laquelle il appartient comme étant supérieure et qu'il nourrissait de la haine envers d'autres prétendues races (tribunal correctionnel d'Anvers, division Malines, 23 octobre 2019, www.unia.be).

8.3 Délit d'association

L'appartenance à un groupement ou à une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation en raison d'un ou de plusieurs critères protégés ou le fait de lui prêter son concours est punissable (article 22 loi antiracisme). Cette disposition a été reprise à l'article 252 du nouveau Code pénal. Dans celui-ci, le délit d'association ne concernera plus seulement les critères protégés définis dans la loi antiracisme, mais aussi ceux de la loi antidiscrimination et de la loi genre.

8.3.1 Éléments matériels

Appartenir à un groupement ou une association ou lui prêter son concours

L'incrimination concerne l'appartenance à ou la collaboration avec un groupement ou une association qui prône de manière manifeste et répétée la discrimination ou la ségrégation.

Il n'est pas requis que **le groupement ou l'association** ait une personnalité juridique. Il doit s'agir d'un groupement structuré dans une plus ou moins grande mesure, sur une base volontaire et ayant une certaine permanence (cour d'appel de Gand, 21 avril 2004, www.unia.be). Le tribunal apprécie souverainement si on a affaire à un tel groupement ou une telle association.

Le fait d'appartenir ou de prêter son concours à un tel groupement ou association (...) est punissable. **L'appartenance** à un tel groupement ou association (...) peut, par exemple, être attestée par la possession d'une carte de membre, l'inscription sur la liste des membres, la présence à des réunions, l'aide lors d'activités, la rédaction d'articles dans une revue... Le fait de **prêter son concours** à un tel groupement ou association implique de soutenir de quelque manière le fonctionnement du groupement ou de l'association (cour d'appel de Gand, 21 avril 2004, www.unia.be).

Qui prône, de manière manifeste et répétée, la discrimination ou la ségrégation en raison d'un ou de plusieurs critères protégés

En ce qui concerne le terme '**prôner**', la Cour constitutionnelle a affirmé : "Que le terme 'prôner' utilisé dans l'incrimination en question a toujours eu la signification 'd'inciter à', 'entraîner, pousser quelqu'un à faire quelque chose', et que le groupement ou l'association dont fait partie une personne ou auquel elle prête son concours doit donc lui-même être punissable pour incitation à la discrimination ou à la ségrégation fondée sur l'un des motifs mentionnés dans les lois attaquées, pour que cette personne puisse être punie sur la base de la disposition attaquée" (Cour constitutionnelle 12 février 2009, n° 17/2009, considérant B.79.5.).

Le groupement ou l'association doit prôner la discrimination ou la ségrégation **de manière manifeste et répétée**. Il doit être évident pour le prévenu que le groupement ou l'association en question a plusieurs fois incité à la discrimination ou à la ségrégation fondée sur l'un des motifs mentionnés dans la loi antiracisme (Cour constitutionnelle 12 février 2009, n° 17/2009, considérant B.82.3.).

8.3.2 Composante morale

Le délit d'association n'exige pas de volonté particulière, une volonté générale suffit.

Il suffit que les prévenus appartiennent ou prêtent leur concours sciemment à un groupement ou une association (...). "La disposition attaquée n'exige pas que le prévenu prône lui-même de manière manifeste et répétée la discrimination ou la ségrégation pour qu'il soit punissable. Il suffit qu'il fasse partie du groupement ou de l'association en question, ou qu'il lui prête son concours, sciemment et volontairement. La disposition attaquée exige cependant, par l'utilisation des mots 'de manière manifeste et répétée', qu'il soit évident pour la personne qui fait partie de ce groupement ou de cette association ou lui prête son concours que ce groupement ou cette association prône la discrimination ou la ségrégation fondée sur l'un des motifs mentionnés dans la loi antiracisme" (Cour constitutionnelle 12 février 2009, n° 17/2009, considérant, B.82.6.).

8.3.3 Délit autonome

Le délit d'association est un délit autonome.

Dans un arrêt du 4 novembre 2014, la cour d'appel de Gand a apporté les précisions suivantes : "Ni le libellé de l'article 22 de la loi antiracisme, ni les travaux préparatoires parlementaires de cette disposition ne permettent de déduire que la possibilité de sanctionner quelqu'un appartenant – ou prêtant son cours – à un groupement ou une association qui prône la discrimination ou la ségrégation telle que visée plus haut dépendrait de la possibilité de poursuites pénales de ce groupement ou de cette association eux-mêmes, qui devraient donc être dotés de la personnalité juridique (article 5 du Code pénal). En outre, une telle interprétation impliquerait qu'il n'était pas possible d'appliquer la disposition pénale en question avant l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 1999 instaurant la responsabilité pénale des personnes morales. Il ne ressort pas non plus de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle qu'une interprétation conforme à la Constitution de l'article 22 (ancien article 3) de la loi du 30 juillet 1981 impliquerait que le délit visé dans cette dernière disposition ne pourrait être déclaré établi que si le groupement ou l'association en question peut lui-même faire l'objet de poursuites pénales – ce qui n'est pas le cas dans l'hypothèse d'une association de fait. Le fait que la Cour constitutionnelle indique que l'appartenance à ou la collaboration avec un groupement ou une association qui prône la discrimination ou la ségrégation suppose que le groupement ou l'association en question soit lui-même 'punissable' pour incitation à la discrimination ou à la ségrégation (Cour constitutionnelle 12 février 2009, n° 17/2009, considérants B.79 et 8.88.2) doit en effet être situé spécifiquement dans le contexte de l'interprétation que fait la Cour constitutionnelle de la notion de 'prôner' utilisée dans la disposition légale concernée : n'est punissable que celui qui appartient à ou collabore avec un groupement ou une association qui 'prône' de manière manifeste et répétée la discrimination ou la ségrégation fondée sur l'un des critères protégés dans les circonstances visées à l'article 444 du Code pénal. La Cour constitutionnelle indique ainsi que l'appartenance à ou la collaboration avec un groupement ou une association qui ne fait 'qu'exprimer' une opinion discriminatoire ou une idée ségrégationniste n'est pas punissable et que la disposition pénale ne vise l'appartenance à ou la collaboration avec un

groupement ou une association que dans la mesure où ceux-ci 'incitent' à la discrimination ou à la ségrégation au sens de l'article 20 de la loi du 30 juillet 1981, qui fait de 'l'incitation' à la discrimination ou à la ségrégation (dans certaines circonstances) un délit punissable distinct (Cour constitutionnelle 12 février 2009, n° 17/2009, considérants B. 79.3, B.79.4 et B.79.5). L'appartenance à ou la collaboration avec un groupement ou une association ne peut être considérée comme punissable en vertu de l'article 22 de la loi du 30 juillet 1981 que dans la mesure où les activités de ce groupement ou de cette association peuvent elles-mêmes être situées dans le champ d'application du droit pénal, notamment dans le champ d'application de l'article 20 de la loi du 30 juillet 1981 (cf. Cour constitutionnelle 12 février 2009, n° 17/2009, considérant B.81.1, deuxième alinéa, où l'on considère qu'il est requis que le groupement ou l'association 'commette' le délit d'incitation à la discrimination ou à la ségrégation). Toutefois, cela n'implique pas que le groupement ou l'association doive avoir la personnalité juridique et doive donc pouvoir faire l'objet, en termes de technique juridique, de poursuites pénales en tant que prévenu" (Cour d'appel de Gand, 4 novembre 2014, www.unia.be).



Par exemple :

- Trois asbl soutenues à l'époque par le Vlaams Blok ont été condamnées sur la base du délit d'association (cour d'appel de Gand, 21 avril 2004, www.unia.be).
- Ont été condamnés sur la base du délit d'association des membres de groupes tels que Schild & Vrienden (tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Gand, 12 mars 2024, www.unia.be) ; Identitaires Ardenne (tribunal correctionnel de Luxembourg, division Neufchâteau, 22 octobre 2020 et cour d'appel de Liège, 30 juin 2021, www.unia.be) et Bloed, Bodem, Eer en Trouw (cour d'appel de Gand, 4 novembre 2014, www.unia.be).
- Des membres du groupe Blood & Honour qui avaient collaboré à l'organisation de concerts néo-nazis ont été condamnés sur la base du délit d'association (tribunal correctionnel de Flandre occidentale, division Furnes, 9 mars 2011).
- La création et la gestion d'une page Facebook servant de forum pour des discours et des messages haineux et racistes sont punissables en vertu du délit d'association (tribunal correctionnel d'Anvers, division Anvers, 30 juin 2017, www.unia.be).

8.4 Régime particulier pour les délits de presse

Dans le cadre des discours de haine écrits, il faut tenir compte de l'article 150 de la Constitution relatif aux délits de presse, qui est libellé comme suit : "Le jury est établi en toutes matières criminelles et pour les délits politiques et de presse, à l'exception des délits de presse inspirés par le racisme ou la xénophobie."

Qu'est-ce qu'un délit de presse ?

Un délit de presse se compose de quatre éléments : (1) l'expression d'une opinion, (2) qui est (potentiellement) punissable, (3) dans un texte qui est reproduit en multiples exemplaires par une presse ou un procédé semblable et (4) auquel est donnée une certaine publicité.

Il n'est pas nécessaire que l'**opinion exprimée** (potentiellement) punissable ait la moindre pertinence ou le moindre poids pour la société (Cour de Cassation, 6 mars 2012, n° P.11.1374.N et Cour de Cassation, 7 octobre 2020, n° P.19.0644.F.). Mais il doit s'agir de l'expression d'une opinion. Exprimer des menaces, sans qu'elles ne soient liées à une opinion, n'est pas un délit de presse (Cour de Cassation, 18 janvier 2022, n° P.21.1226.N.), pas plus que des faits de harcèlement, pour lesquels on ne juge pas le contenu mais les conséquences de l'opinion exprimée (Cour de Cassation, 19 janvier 2022, n° P.20.1182.F.).

Par 'une presse ou un **procédé semblable**', on entend aussi les écrits en ligne, par exemple sur les réseaux sociaux (Cour de Cassation 6 mars 2012, n° P.11.1374.N; Cour de Cassation 6 mars 2012, n° P.11.0855.N et Cour de Cassation 7 octobre 2020, n° P.19.0644.F.). Les opinions punissables exprimées sur des médias audiovisuels ne constituent pas un délit de presse parce qu'il ne s'agit pas de textes écrits (Cour de Cassation, 29 octobre 2013, n° P.13.1270.N.).

L'exigence de **publicité** ("une certaine publicité") n'est pas celle de l'article 444 du Code pénal et en tout cas une diffusion à grande échelle n'est pas requise (Cour de Cassation, 4 avril 1955, *Pas.* 1955, I., 868). Le juge évaluera au cas par cas si la publicité donnée est suffisante (Cour de Cassation, 20 mars 1950, *Pas.* 1950, I., 508).

Délits de presse raciaux et autres

La Constitution stipule que les délits de presse doivent être jugés par un jury, et donc par une cour d'assises, sauf s'ils sont inspirés par le racisme ou la xénophobie (article 150 de la Constitution). Il en résulte que les délits de presse non raciaux sont jugés en **cour d'assises** et les délits de presse raciaux par un **tribunal correctionnel**.

Dans la pratique, il est tout à fait exceptionnel qu'une cour d'assises soit convoquée pour des délits de presse non raciaux. On peut dès lors parler d'une impunité ou d'une dépénalisation de fait pour les délits de presse non raciaux.



Par exemple :

- Le porte-parole de Sharia4Belgium avait diffusé des discours de haine via de petites vidéos sur YouTube qui visaient certains responsables politiques et des non-musulmans. Dans un jugement intermédiaire, le tribunal correctionnel s'est déclaré compétent pour juger de ces discours de haine sur des vidéos YouTube qui, contrairement à ce qu'avancait le prévenu, ne constituaient pas un délit de presse. Le porte-parole a été condamné pour incitation à la discrimination, la haine ou la violence envers certains hommes politiques en raison de leur conviction philosophique ou religieuse et/ou de leur conviction politique et pour incitation à la discrimination, la haine ou la violence envers des non-musulmans en raison de leur conviction philosophique ou religieuse et/ou de leur conviction politique. Le porte-parole de Sharia4Belgium avait aussi diffusé des discours de haine à l'encontre d'homosexuels, mais dans des textes écrits. Il s'agissait donc d'un délit de presse non racial sur lequel le tribunal correctionnel ne pouvait pas se prononcer (tribunal correctionnel d'Anvers, division Anvers, 30 mars 2012, www.unia.be; tribunal correctionnel d'Anvers, division Anvers, 4 mai 2012, www.unia.be et cour d'appel d'Anvers, 6 juin 2013, www.unia.be).

L'article 150 de la Constitution ne se réfère pas à la loi antiracisme, mais à des délits de presse "inspirés par le racisme ou la xénophobie". Par conséquent, le tribunal correctionnel est aussi compétent pour des délits de presse inspirés par le racisme ou la xénophobie qui ne font pas l'objet de poursuites pénales sur la base de la loi antiracisme (Cour de Cassation, 13 septembre 2005, n° P.05.0705.N.).



Par exemple :

- Négationnisme : Le racisme est à la base des idées négationnistes, sans que l'on puisse exclure que cela soit encore renforcé dans certains cas par une discrimination fondée sur la conviction religieuse (par exemple tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Gand, 12 mars 2024, www.unia.be et tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Audenarde, 6 novembre 2023, www.unia.be).
- Islamophobie : S'en prendre à des musulmans peut être inspiré par le racisme ou la xénophobie (par exemple cour d'appel d'Anvers, 15 septembre 2022, www.unia.be; cour d'appel de Liège, 30 juin 2021, www.unia.be; tribunal correctionnel de Bruxelles (francophone) 29 juin 2021, www.unia.be; tribunal correctionnel de Flandre occidentale, division Courtrai, 3 juin 2020, www.unia.be et tribunal correctionnel de Liège, division Liège, 18 juin 2019, www.unia.be).

8.5 Sanctions disciplinaires et sanctions en droit du travail

Indépendamment des conséquences pénales, les discours de haine peuvent entraîner la rupture du contrat de travail par l'employeur pour motif grave. Un motif grave est une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (article 35 loi sur les contrats de travail). Un tel motif peut par exemple être en lien avec des propos tenus sur les réseaux sociaux (le cas échéant dans la sphère privée).



Par exemple :

- Un cadre d'une asbl "like" à plusieurs reprises sur les réseaux sociaux la 'quenelle' (un salut antisémite propagé par un artiste français). Après un avertissement, il recommence. Il est licencié pour motif grave (cour du travail de Liège, division Liège, 24 mars 2017, www.unia.be).
- Un employé d'une entreprise de construction tient plusieurs propos homophobes à l'égard d'un client. Selon le tribunal correctionnel, il ne s'agit pas d'un délit d'incitation parce que le travailleur ne s'est pas adressé aux autres personnes présentes. Après avoir refusé de s'excuser auprès du client, il est licencié pour faute grave (tribunal correctionnel de Liège, division Huy, 15 septembre 2022, www.unia.be).

Les discours de haine peuvent aussi donner lieu à des sanctions disciplinaires.



Par exemple :

- Un inspecteur de police avait désigné un travailleur de la cafétéria du tribunal, où il était présent en uniforme, et avait dit à haute voix "combien de temps est-ce que ce sale type va encore rester ici ?". Il a été licencié par mesure disciplinaire (Conseil d'Etat, 29 octobre 2020, n° 248.790).



Vous trouverez sur le **site web** d'Unia un aperçu de la jurisprudence relative aux propos haineux racistes et autres sur le lieu de travail.

8.6 Responsabilité objective

Les discours de haine peuvent entraîner des sanctions dans le cadre de la responsabilité objective.



Par exemple :

- Lors d'une émission matinale, un présentateur invite ses auditeurs à "prendre leurs précautions" en raison de la présence de "gitans". Le décret de la Communauté française relatif aux services de médias audiovisuels interdit à la RTBF de diffuser des émissions contenant des appels à la discrimination. En vertu de ce décret, le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) a infligé une sanction administrative à la RTBF. Le décret n'exige pas de volonté particulière (Conseil supérieur de l'audiovisuel, 4 mai 2017, www.unia.be et Conseil d'Etat, 8 novembre 2019, n° 246.047).
- La Cour belge d'Arbitrage pour le Sport a infligé une amende au Club de Bruges après que des supporters eurent scandé durant un match de football "tous les juifs sont des homos". Le règlement de l'Union royale belge de Football permet d'infliger des sanctions aux clubs de football pour le comportement de leurs supporters. Ce règlement n'exige pas de volonté particulière (Cour belge d'Arbitrage pour le Sport, 22 juillet 2019, www.unia.be).

8.7 Mesures alternatives et médiation réparatrice

Afin de souligner l'importance des **mesures alternatives**, on a inscrit en 2019 dans le Code pénal la possibilité que le juge, en cas de condamnation en vertu de la loi antiracisme, la loi antidiscrimination, la loi genre, la loi sur le sexisme ou la loi sur le négationnisme, donne des indications pour que le contenu de la peine de travail d'intérêt général soit en lien avec, respectivement, la lutte contre racisme, la discrimination, le sexisme et le négationnisme dans le but de limiter le risque de récidive de tels délits (article 37quinquies, § 4 Code pénal). Il en va de même pour la peine de probation autonome (article 37octies, § 4 Code pénal).

En annexe de la circulaire COL13 figure la description d'un certain nombre de mesures alternatives en matière de discrimination, dans le but d'informer de leur existence, d'encourager leur utilisation mais aussi peut-être de susciter de nouvelles initiatives en la matière

Les mesures alternatives sont possibles au niveau du ministère public et du tribunal (correctionnel).

Mesures alternatives au niveau du ministère public :

- **Médiation et mesures (article 216ter Code d'Instruction criminelle)**

Le ministère public peut proposer, sous certaines conditions, au prévenu et à la victime d'accepter une médiation concernant l'indemnisation ou la réparation du préjudice. Par ailleurs, le ministère public peut proposer au prévenu des mesures telles que : suivre un traitement médical ou une thérapie adéquate, effectuer un service d'intérêt général durant son temps libre ou suivre une formation. Ces mesures peuvent aussi être proposées indépendamment d'une médiation entre le prévenu et la victime. Lorsque le prévenu a satisfait à toutes les conditions, l'action publique est éteinte. Le ministère public est aidé par les assistants de justice des Maisons de justice dans la médiation entre le prévenu et la victime et pour le contenu concret, le suivi et le contrôle des conditions.

- **Arrangement à l'amiable (article 216bis Code d'Instruction criminelle)**

Le ministère public peut proposer au prévenu, sous certaines conditions, un arrangement à l'amiable. Si le prévenu paie une certaine somme, l'action publique à son encontre s'éteint. Le prévenu doit d'abord avoir dédommagé la victime.

- **Probation prétorienne**

Le ministère public peut classer les faits sans suite, en assortissant cette décision d'une réprimande ou du respect de certaines conditions. C'est la *probation prétorienne*.

Mesures alternatives au niveau du tribunal :

- **Peine de travail (article 37quinquies Code pénal)**

Une peine de travail consiste pour le condamné à effectuer durant son temps libre un travail gratuit au sein d'un service public, d'une association sans but lucratif ou d'une fondation. Le tribunal (correctionnel) peut donner des indications pour que le contenu de la peine de travail soit en lien avec, respectivement, la lutte contre le racisme, la discrimination, le sexisme et le négationnisme dans le but de limiter le risque de récidive de tels délits.

- **Peine de probation autonome (article 37octies Code pénal)**

La peine de probation autonome implique que le condamné doit respecter certaines conditions pendant une période fixée par le juge. Le tribunal (correctionnel) peut donner des indications pour que le contenu de la peine de probation autonome soit en lien avec, respectivement, la lutte contre le racisme, la discrimination, le sexisme et le négationnisme dans le but de limiter le risque de récidive de tels délits.

- **Mesure de formation**

Une mesure de formation ne peut pas être une peine autonome imposée à des auteurs majeurs, mais elle peut être imposée comme condition de probation par le tribunal (correctionnel) (et par le ministère public dans le cadre de la procédure de médiation).

- **Suspension du prononcé et sursis**

Le tribunal (correctionnel) peut déclarer un auteur coupable, mais ne pas prononcer de condamnation pendant une période déterminée, dite délai d'épreuve (c'est la suspension du prononcé). Il peut aussi prononcer une peine, mais décider qu'elle ne sera pas (entièrement) exécutée pendant un délai d'épreuve qu'il détermine (c'est le sursis de l'exécution de la peine).

La suspension du prononcé et le sursis peuvent être assortis de conditions de probation que l'intéressé doit respecter pendant le délai d'épreuve.

En complément au processus pénal, il existe la possibilité de **médiation réparatrice**. Elle consiste à faire appel à un tiers neutre (un service de médiation) qui facilite la communication entre les parties et qui les aide à aboutir à un accord sur les règles et les conditions qui peuvent permettre une pacification et une réparation. Chaque partie directement concernée peut demander une médiation réparatrice à n'importe quelle phase de la procédure pénale et durant l'exécution de la peine. La médiation réparatrice est confidentielle et se fait toujours sur une base volontaire. Une médiation réparatrice réussie n'entraîne pas l'extinction de l'action publique mais est portée à la connaissance du tribunal (correctionnel) qui peut en tenir compte.

Le **droit relatif à la protection de la jeunesse**, qui relève en grande partie des compétences des Communautés, comporte des règles et des mécanismes de sanction distincts.



Par exemple :

- Un ancien député a été condamné pour négationnisme. La cour d'appel l'a obligé à visiter les camps de concentration et d'extermination d'Auschwitz, Birkenau, Majdanek, Treblinka et Dachau (un camp par an pendant une période de cinq ans), à faire un compte rendu de chaque visite et à le publier sur sa page Facebook (cour d'appel de Bruxelles (francophone), 20 septembre 2017, www.unia.be).
- Un homme a été condamné pour la diffusion de messages de haine. Le tribunal correctionnel l'a contraint à analyser un article auquel il s'était référé. Il a dû ensuite rédiger un commentaire consacré à la problématique des *fake news* et de la déformation de la vérité historique (tribunal correctionnel de Bruxelles (francophone), 11 juin 2019, www.unia.be).
- Un certain nombre de supporters de football avaient fait un raid sur un squat habité par des Roms. Le tribunal correctionnel a obligé les auteurs à effectuer une visite à la caserne Dossin (tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Gand, 7 octobre 2019, www.unia.be).

9 Négationnisme

Le négationnisme consiste à nier, minimiser grossièrement, chercher à justifier ou approuver des génocides. Deux lois le rendent punissable :

- La loi du 23 mars 1995 (loi sur le négationnisme) punit le fait de nier, minimiser grossièrement, chercher à justifier ou approuver en public le génocide **commis pendant la Deuxième Guerre mondiale par le régime national-socialiste allemand**.

Ce délit est repris à l'article 256 du nouveau Code pénal.

- L'article 20, 5° de la loi antiracisme punit le fait de nier, minimiser grossièrement, chercher à justifier ou approuver en public des faits correspondant à un crime de **génocide**, à un crime contre l'humanité ou à un crime de guerre tel que visé à l'article 136quater du Code pénal, **établis comme tels par une décision définitive rendue par une juridiction internationale**, sachant ou devant savoir que ce comportement risque d'exposer soit une personne, soit un groupe, une communauté ou leurs membres, à la discrimination, à la haine ou à la violence en raison d'un ou de plusieurs critères protégés ou de la religion, au sens de l'article 1er, § 3, de la décision-cadre du Conseil de l'Union européenne du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal, et ce même en dehors des domaines visés à l'article 5.

Ce délit est repris à l'article 250, premier alinéa, 5° du nouveau Code pénal

Unia est compétent pour intenter une action en justice pour négationnisme (article 4 de la loi sur le négationnisme et article 31 de la loi antiracisme).

Objectifs de la loi sur le négationnisme

Le législateur a poursuivi deux objectifs avec la loi sur le négationnisme :

- Combattre l'expression d'opinions qui peuvent être un terreau pour l'antisémitisme et le racisme et qui constituent une menace pour la société démocratique étant donné qu'elles cherchent à réhabiliter l'idéologie nazie.
- Protéger contre l'expression d'opinions qui sont diffamatoires et offensantes pour la mémoire des victimes du génocide et leurs proches, et en particulier du peuple juif.

La loi sur le négationnisme veut aussi éviter que la Belgique devienne une plaque tournante pour le négationnisme. C'est pourquoi il a été jugé utile de se greffer sur des initiatives similaires dans d'autres pays.



La Cour d'arbitrage a jugé dans un arrêt du 12 juillet 1996 (n° 45/96) qu'il est acceptable que la loi sur le négationnisme impose des restrictions à la liberté d'opinion. Le législateur peut adopter une attitude répressive lorsqu'un droit fondamental est exercé de manière telle que les principes de base d'une société démocratique sont menacés et qu'un préjudice inacceptable est ainsi occasionné à des tiers.

Quels génocides ?

La **loi sur le négationnisme** se réfère au concept de génocide tel qu'il est défini à l'article 2 de la Convention internationale du 9 décembre 1948 pour la prévention et la répression du crime de génocide (article 1, deuxième alinéa de la loi sur le négationnisme). Il s'agit donc uniquement d'actes commis dans l'intention de détruire, en tout ou en partie, un groupe national, ethnique, racial ou religieux. Est par conséquent punissable en vertu de la loi sur le négationnisme le fait de nier, minimiser grossièrement, chercher à justifier ou approuver en public les persécutions des Juifs, des témoins de Jéhovah, des Sintis et des Roms commises par le régime national-socialiste au cours de la Deuxième Guerre mondiale¹.

L'article 20, 5° de la loi antiracisme (article 250, 5° du nouveau Code pénal) se réfère à d'autres génocides qui ont été établis comme tels **par une décision définitive rendue par une juridiction internationale**. Cela concerne par exemple le génocide en ex-Yougoslavie ou celui commis au Rwanda. Le génocide arménien, lui, n'a pas été établi par une décision définitive rendue par une juridiction internationale et ne relève donc pas de la disposition de l'article 20, 5° de la loi antiracisme (article 250, 5° du nouveau Code pénal).



La Cour constitutionnelle a jugé dans un arrêt du 14 janvier 2021 (n° 4/2021) que la distinction qui est faite entre les génocides établis par une décision définitive d'une juridiction internationale et les autres génocides ne violait pas le principe constitutionnel d'égalité.

¹D. DE PRINS, S. SOTTIAUX et J. VRIELINK, *Handboek discriminatierecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 428.

Quelles formes de négationnisme sont punissables ?

Le négationnisme concerne le fait de nier, minimiser grossièrement, chercher à justifier ou approuver. Ces quatre formes de négationnisme sont réprimées parce que, souvent, les génocides ne sont pas simplement niés ou approuvés, mais subtilement contestés ou justifiés au moyen d'études pseudo-scientifiques.

Dans l'arrêt du 12 juillet 1996 (n° 45/96), la Cour d'arbitrage a défini les quatre formes de négationnisme.

- **Nier** signifie contester le génocide dans sa totalité.
- **Minimiser grossièrement** signifie minimiser le génocide à l'extrême et, par là même, de manière grave, outrancière et offensante.
- **Chercher à justifier** signifie tendre, par une réécriture des données historiques, à présenter le génocide sous un jour acceptable et à légitimer ainsi l'idéologie nazie.
- **Approuver** signifie donner son approbation au génocide et souscrire dès lors sur ce point à l'idéologie nazie.



Dans l'arrêt du 27 juillet 1996 (n° 45/96), la Cour d'arbitrage a jugé que "les agissements érigés en infraction par la loi présentent ce trait commun qu'il n'est guère concevable de les adopter sans vouloir, ne fût-ce qu'indirectement, réhabiliter une idéologie criminelle et hostile à la démocratie et sans vouloir, par la même occasion, offenser gravement une ou plusieurs catégories d'êtres humains. La loi ne mentionne pas de telles volontés comme un élément constitutif du délit qu'elle institue, mais il apparaît des travaux préparatoires que si le législateur y a renoncé, c'est en considération de l'extrême difficulté de preuve – révélée par diverses expériences en Belgique et à l'étranger – résultant notamment du recours fréquent à des modes d'expression d'apparence scientifique". Le juge conserve toutefois un pouvoir d'appréciation. (Doc. parl., Chambre, 1991-1992, n° 557/5, pp. 11 et 21 ; Ann., Chambre, 1^{er} février 1995, pp. 742 et 745 ; Ann., Sénat, 8 mars 1995, p. 1.478). Le juge peut déduire de circonstances particulières l'absence, *in concreto*, de la volonté indiquée plus haut".

Délits de presse négationnistes

En vertu de l'article 150 de la Constitution, les délits de presse sont jugés par une cour d'assises, sauf s'ils sont inspirés par le racisme ou la xénophobie. Dans un arrêt du 13 septembre 2005, la Cour de cassation a jugé que l'article 150 de la Constitution ne renvoie pas à une législation particulière et s'étend donc au-delà de la loi antiracisme. Ceci a aussi été indiqué par le Constituant. Comme l'article 150 de la Constitution ne renvoie pas à la loi antiracisme, non seulement les délits de presse punissables en raison de la loi antiracisme peuvent relever de la compétence du tribunal correctionnel, mais aussi d'autres délits de presse, comme le négationnisme, s'il s'avère qu'ils ont été inspirés par le racisme ou la xénophobie (*Doc. parl. Sénat 1998-1999, n° 1-1231/4, 4*).

Il en résulte que les délits de presse négationnistes inspirés par le racisme ou la xénophobie peuvent être jugés par le tribunal correctionnel. Dans un jugement du 6 novembre 2023, le tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Audenarde, a ainsi jugé que racisme était à la base des idées négationnistes et "qu'il n'est pas exclu qu'il soit encore renforcé dans certains cas par une discrimination fondée sur les convictions religieuses". "De plus, le négationnisme peut aussi être inspiré par une discrimination fondée sur les convictions religieuses" (dans le même sens, voir par exemple tribunal correctionnel de Bruxelles (francophone), 21 juin 2006, www.unia.be ; cour d'appel de Bruxelles (francophone), 23 janvier 2009, www.unia.be et tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Gand, 12 mars 2024, www.unia.be).



Vous trouverez sur le **site web** d'Unia un aperçu de la jurisprudence concernant le négationnisme.

10 Sexisme

Le sexisme est “tout geste ou comportement qui, dans les circonstances visées à l’article 444 du Code pénal, a manifestement pour objet d’exprimer un mépris à l’égard d’une personne en raison de son appartenance sexuelle ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité” (article 2 loi sur le sexisme).

Le sexisme est érigé en infraction par la Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l’espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes afin de pénaliser l’acte de discrimination. Dans un arrêt du 25 mai 2016 (n° 72/2016), la Cour constitutionnelle a jugé que le terme ‘*essentiellement*’ (seulement présent dans la version française de la définition) devait être supprimé.

L’infraction est reprise à l’article 257 du nouveau Code pénal.

L’Institut pour l’Égalité des Femmes et des Hommes est compétent pour la loi sur le sexisme.

Éléments matériels

Le sexisme exige quatre éléments matériels :

- *Un geste ou un comportement.*
Il peut s’agir aussi bien d’un comportement physique (cracher, poursuivre quelqu’un...) que de l’expression d’une opinion (par écrit, oralement ou en ligne).
- *L’expression d’un mépris en raison de l’appartenance sexuelle d’une personne, le fait de la considérer comme inférieure ou réduite à sa dimension sexuelle.*

Selon certains, la notion de ‘sexe’ ne se réfère qu’à l’homme ou à la femme’ (J. VRIELINK et S. VAN DYCK, “Sexismeverbod in de Strafwet”, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2015, 776-777) alors que pour d’autres elle doit être interprétée plus largement et elle englobe aussi le changement de sexe, l’expression et l’identité de genre (L. STEVENS et H. VAN DIJCKE, “Eerste ervaringen van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen met de Sexismewet”, *Panopticon* 2018, 431-432). Dans la jurisprudence, on a estimé que des propos de nature homophobe peuvent être une forme punissable de sexisme (tribunal correctionnel de Liège, division Liège, 10 novembre 2022, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2022, 901-902, note P. BORGHS et www.unia.be).

Il ressort de recherches scientifiques que la violence homophobe est liée au fait que la victime adopte un rôle (une expression de genre) qui, selon la norme de la société, n’est dévolu qu’aux personnes de l’autre sexe (autrement dit, quand un homme se comporte comme une femme ou une femme comme un homme). La *ratio legis* de la loi sur le sexisme

est de réprimer des comportements visant une personne pour des raisons en lien avec le genre. Il n'est donc pas illogique que des propos de nature homophobe puissent constituer une forme punissable de sexisme (P. BORGHS, "Homofobe beledigingen als vorm van sexisme" (note sous tribunal correctionnel de Liège, division Liège, 10 novembre 2022), *Nieuw Juridisch Weekblad* 2022, 901-902).

- *Une atteinte grave à la dignité d'une personne.*

La question de savoir s'il a été porté gravement atteinte à la dignité d'une personne dépend du contexte concret dans lequel ont lieu les comportements sexistes. C'est donc une question de fait que le juge doit apprécier. Il doit mettre en regard le comportement sexiste avec une norme objective (et pas avec la personne visée par le comportement ou les propos). Par exemple : une personne peut ne pas ressentir des propos comme étant offensants alors que le juge peut estimer qu'ils contreviennent à la loi sur le sexisme. Ou à l'inverse, une personne peut ressentir des propos comme étant offensants, mais le juge peut estimer qu'ils ne portent pas (objectivement) atteinte à la dignité humaine.

Il s'agit de la dignité d'une 'personne'. Le comportement sexiste doit donc viser une personne concrète ou un groupe de personnes concrètes. Les publicités sexistes, par exemple, sont donc exclues du champ d'application de la loi. Le sexisme n'est cependant pas une infraction qui nécessite le dépôt d'une plainte (un délit de plainte).

- *Dans les circonstances visées à l'article 444 du Code pénal*

Le sexisme n'est punissable qu'en public.

Composante morale

Dans un arrêt du 25 mai 2016 (n° 72/2016), la Cour constitutionnelle a jugé que l'infraction de sexisme exige une intention particulière, à savoir la volonté de nuire à la victime. L'auteur doit chercher expressément à porter gravement atteinte à la dignité humaine d'une personne ou cette atteinte doit être une conséquence de son acte. "L'exigence, d'une part, d'un dol spécial et, d'autre part, que l'infraction ait eu pour conséquence d'avoir gravement porté atteinte à la dignité de personnes déterminées exclut que puissent être incriminés, en l'absence d'un tel élément intentionnel ou d'un tel effet à l'égard d'une personne déterminée, les pamphlets, les plaisanteries, les caricatures, les opinions et, singulièrement, les opinions relatives à la place et au rôle différents des personnes en fonction de leur sexe au sein de la société, les publicités et toute expression qui, faute du dol spécial requis, relève de la liberté d'expression" (Cour constitutionnelle 25 mai 2016, n° 72/2016, consid. B.23.4).



Par exemple :

- Un homme met la main aux fesses d'une jeune fille de 17 ans qui attend à l'arrêt de bus. La jeune fille ne le connaît pas et n'a pas demandé ou souhaité ce geste. L'homme, d'origine afghane, déclare qu'il a fait cela parce que les relations avec les filles sont différentes en Europe (tribunal correctionnel de Flandre occidentale, division Courtrai, 13 janvier 2021, *Rechtspraak Antwerpen Brussel Gent* 2021, 1694-1712, note F. VAN VOLSEM).
- Un passager d'un train menace un accompagnateur de train et lui dit qu'il lui fracassera le visage et que cela lui coûtera cher s'il passe encore une fois dans le train. Il insulte l'accompagnateur en lui disant qu'il n'est "qu'un petit pédé" et que "des mecs comme toi, leur cul, c'est du pudding" (tribunal correctionnel de Liège, division Liège, 10 novembre 2022, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2022, 901-902, note P. BORGHS).
- Lors d'une intervention, une inspectrice de police est encouragée, sur un ton dédaigneux, à rechercher un autre métier, adapté aux femmes, est priée de se taire et est traitée de "vuile hoer" (sale putain) (tribunal correctionnel de Bruxelles (néerlandophone), 8 novembre 2017, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2017, 900-902, note P. BORGHS).
- Une femme est suivie par trois hommes en voiture, qui insultent la victime ("on va te baiser"...) (tribunal correctionnel de Bruxelles (francophone), 31 octobre 2019, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2020, 559-561, note P. BORGHS).
- Un invité à une émission de télévision refuse de se faire maquiller par une femme et de regarder la présentatrice, ne voulant débattre qu'avec le présentateur. Interrogé sur ce qu'il pensait d'un juif ultra-orthodoxe, candidat sur une liste électorale, qui avait indiqué qu'il ne voulait pas serrer la main des femmes, il a approuvé ce comportement pour des raisons religieuses (Cour d'appel de Bruxelles (francophone), 2 février 2022) (*Nieuw Juridisch Weekblad* 2022, 197-198, note P. BORGHS).
- A la gare du Midi, à Bruxelles, un couple de lesbiennes se dirige vers la station de métro en s'embrassant. Elles sont interpellées par un homme qui leur adresse toutes sortes de remarques sexistes ("c'est beau ça", "vous êtes jolies", "c'est joli, ça m'excite"...) (tribunal correctionnel de Bruxelles (francophone) 23 juin 2021, www.unia.be).

11 Pratiques de conversion

Les pratiques de conversion sont des pratiques qui visent à réprimer ou à modifier l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne. Unia et l'IEFH sont autorisés à intenter une action en justice pour des infractions liées aux pratiques de conversion (article 9 de la loi sur les pratiques de conversion).

De nombreuses pratiques sont considérées comme des pratiques de conversion. Elles comprennent entre autres : l'administration de médicaments, le viol, l'aspersion d'eau lors d'une séance d'exorcisme, les maltraitances verbales envers une victime par une communauté religieuse lors d'une séance d'exorcisme et la menace de supprimer certains droits et libertés (tels que le choix des vêtements, des activités de loisirs, de la nourriture...).

Ces pratiques sont punissables en vertu de la loi du 31 juillet 2023 visant à modifier le Code pénal en vue d'incriminer les pratiques de conversion. Les incriminations se retrouvent à l'article 442quiquies et ss. du Code pénal. Les dispositions ont été reprises à l'article 310 et ss. du nouveau Code pénal.

Certaines pratiques de conversion peuvent, le cas échéant, être incriminées au moyen des dispositions pénales existantes relatives, par exemple, aux coups et blessures, au harcèlement et aux traitements inhumains et dégradants. Le législateur belge a néanmoins estimé qu'une incrimination distincte des pratiques de conversion était nécessaire. Trois raisons à cela ont été invoquées :

- Une incrimination distincte permet de réprimer aussi les **formes moins extrêmes** de pratiques de conversion. Ce sont en effet ces formes moins extrêmes qui se produisent le plus souvent dans la pratique.
- Avec une incrimination distincte, il est plus facile de **fournir la preuve** de l'infraction puisqu'il suffit de prouver que des pratiques de conversion ont été réalisées ou proposées, que des personnes y ont été incitées ou que ces pratiques ont fait l'objet d'une publicité.
- L'interdiction des pratiques de conversion a également une importante **valeur symbolique**. Elle constitue la reconnaissance par la société du fait que ces pratiques sont inopérantes et inadmissibles, que les personnes LGBTIQ+ doivent en être protégées et que l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre n'ont rien à voir avec une maladie.

Définition des pratiques de conversion

Les pratiques de conversion sont définies comme suit dans le Code pénal : “toute pratique consistant en une intervention physique ou l’exercice d’une pression psychique, dont l’auteur croit ou prétend qu’elle vise à réprimer ou à modifier l’orientation sexuelle, l’identité de genre ou l’expression de genre d’une personne, que cette caractéristique soit présente de manière effective ou seulement supposée par l’auteur” (article 442quinquies, premier alinéa Code pénal et 310, premier alinéa nouveau Code pénal).

L’auteur de l’infraction doit donc avoir l’intention de réprimer ou de modifier l’orientation sexuelle, l’identité de genre ou l’expression de genre de la victime.

Le consentement de la victime ne peut pas constituer une justification des pratiques de conversion.

Deux pratiques ne sont pas considérées comme des pratiques de conversion :

- L’aide et l’assistance offertes dans le cadre des **soins de santé mentale et physique** en rapport avec l’exploration et le développement de l’orientation sexuelle, de l’identité de genre ou de l’expression de genre d’une personne (article 442quinquies, deuxième alinéa Code pénal et 310, deuxième alinéa nouveau Code pénal).
- Les traitements ou interventions dans le cadre d’une **transition sociale ou médicale** proposés par des professionnels de la santé, dans les conditions et dans le cadre de la loi du 22 août 2002 relative aux droits des patients (article 442quinquies, troisième alinéa Code pénal et 310, troisième alinéa nouveau Code pénal).

Facteurs aggravants

La loi prévoit deux facteurs aggravants liés à la réalisation de pratiques de conversion (article 442sexies, § 2 Code pénal et 312 nouveau Code pénal). Lorsqu’un facteur aggravant est applicable, le juge doit le prendre en considération dans le choix de la peine ou de la mesure et de sa sévérité, sans toutefois qu’il puisse infliger une peine supérieure à la peine maximale fixée pour l’infraction (article 78bis Code pénal et 28 nouveau Code pénal).

- Le premier facteur aggravant est le fait que l’infraction ait été **commise par** une personne qui se trouve dans une position reconnue de confiance, d’autorité ou d’influence sur la victime (article 442sexies, § 2, deuxième alinéa Code pénal et 312 nouveau Code pénal).
- Le deuxième facteur aggravant est le fait que l’infraction ait été **commise sur** un mineur ou une personne dont la situation de vulnérabilité en raison de son âge, d’un état de grossesse, d’une maladie ou d’une infirmité physique ou mentale était apparente ou connue de l’auteur (article 442sexies, § 2, troisième alinéa Code pénal et 312 nouveau Code pénal).

Portée de l'incrimination

L'incrimination des pratiques de conversion ne concerne pas seulement la réalisation de ces pratiques (article 442sexies, § 1 Code pénal et 311 nouveau Code pénal) mais aussi :

- La **tentative** de réaliser des pratiques de conversion (article 442sexies, § 3 Code pénal et nouveau Code pénal).
- Le fait de **proposer** des pratiques de conversion (article 442septies Code pénal et 313 nouveau Code pénal).
- L'**incitation** à se soumettre ou à soumettre d'autres personnes à des pratiques de conversion (article 442octies Code pénal et 314 et 315 nouveau Code pénal).
- La **publicité** qui est faite pour des pratiques de conversion (article 442octies Code pénal et 314 et 315 nouveau Code pénal).



Par exemple :

- En 2009, une jeune femme musulmane est décédée après un exorcisme rituel pratiqué par un guérisseur. L'enquête pénale a révélé que la victime nourrissait peut-être des sentiments lesbiens. Le tribunal correctionnel d'Anvers a qualifié les faits de torture et a jugé qu'il n'avait pas été démontré que les prévenus avaient agi en étant inspirés par un motif discriminatoire à l'égard de la victime en raison de ses éventuels sentiments lesbiens. En appel, la qualification de coups et blessures volontaires sans intention de donner la mort a été retenue, avec comme circonstance aggravante la situation de vulnérabilité de la victime. Selon la cour d'appel, des éléments indiquaient que la victime était lesbienne, mais il n'était pas prouvé que les personnes impliquées avaient porté les coups et blessures pour un motif discriminatoire, en raison de l'orientation sexuelle de la victime (tribunal correctionnel d'Anvers, division Anvers, 6 mars 2015, www.unia.be et cour d'appel d'Anvers 25 mars 2016, www.unia.be).
- Le tribunal correctionnel de Bruxelles a condamné un prédicateur de rue pour le délit d'incitation à la haine. Le prédicateur avait fait filmer ses propos et les avait publiés sur la page Facebook de l'asbl Mindescri. Il qualifiait les homosexuels d'anormaux, de pervers et de pécheurs et les assimilait à des pédophiles et à des zoophiles. S'appuyant sur des textes bibliques, il voulait 'inviter' les homosexuels à 'changer'. Le tribunal correctionnel a rappelé que la liberté d'expression et la liberté de religion ne sont pas illimitées. Le prédicateur associait constamment l'homosexualité à des pratiques criminelles qui suscitent le dégoût et l'écoeurement d'une grande partie de la population. Il incitait ainsi d'autres personnes à la discrimination et à la haine envers les homosexuels (tribunal correctionnel de Bruxelles (francophone), 22 mai 2018, www.unia.be).
- Le tribunal correctionnel de Charleroi a condamné les parents et le frère d'un garçon mineur qui avait annoncé à sa famille qu'il était homosexuel. Ses parents voulaient lui faire suivre un traitement médical pour le 'guérir' de son homosexualité. Ils l'ont menacé de l'envoyer en Turquie et ils l'ont puni. Le garçon a été battu par son frère. La police a constaté au cours de l'enquête que la victime était complètement à bout. Le tribunal correctionnel a condamné les parents pour traitement dégradant. Le frère a été condamné pour coups et blessures volontaires. Le tribunal a tenu compte de la situation de vulnérabilité de la victime et du motif discriminatoire des parents et du frère. Selon lui, les faits de harcèlement et de coups et blessures étaient effectivement motivés par la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard de la victime en raison de son orientation sexuelle, (tribunal correctionnel du Hainaut, division Charleroi, 26 octobre 2020, www.unia.be).

12 Annexes

12.1 Caractéristiques protégées dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances

	Raciales	Non-raciales	Genre
Directive-UE 2000/43/CE	<ul style="list-style-type: none"> race origine ethnique 		
Directive-UE 2000/78/CE		<ul style="list-style-type: none"> religion ou convictions handicap âge orientation sexuelle 	
<p>Article 4, 4°</p> <p>Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie</p>	<ul style="list-style-type: none"> nationalité prétendue race couleur de peau ascendance origine nationale ou 		

	Raciales	Non-raciales	Genre
	ethnique		
Article 4, 4° Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination		âge orientation sexuelle état civil naissance fortune conviction religieuse ou philosophique conviction politique conviction syndicale langue état de santé handicap caractéristique physique ou génétique origine ou condition sociale	

	Raciales	Non-raciales	Genre
Article 4 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes			sexe grossesse procréation médicalement assistée accouchement allaitement maternité responsabilités familiales identité de genre expression de genre caractéristiques sexuelles transition médicale ou sociale
Article 5, 12° Code bruxellois de l'égalité, de la non-	nationalité prétendue race couleur de peau	origine et condition sociales responsabilités familiales en ce compris	sexe grossesse accouchement

	Raciales	Non-raciales	Genre
<u>discrimination et de la promotion de la diversité</u>	ascendance origine nationale ou ethnique	la monoparentalité âge statut de séjour orientation sexuelle état civil naissance fortune conviction religieuse ou philosophique conviction politique conviction syndicale langue état de santé passé, actuel ou futur handicap caractéristique physique ou génétique	allaitement maternité adoption procréation médicalement assistée transition médicale ou sociale identité de genre expression de genre caractéristiques sexuelles paternité comaternité copaternité coparentalité
Article 3, 1°	nationalité	âge	sexe

	Raciales	Non-raciales	Genre
<u>Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination</u>	prétendue race couleur de peau ascendance origine nationale ou ethnique	orientation sexuelle état civil naissance fortune conviction religieuse ou philosophique conviction politique conviction syndicale langue état de santé actuel ou futur handicap caractéristique physique ou génétique origine sociale	grossesse naissance maternité transsexualisme parentalité
Article 3, 1° <u>Décret de la Communauté</u>	nationalité prétendue race couleur de peau	âge orientation sexuelle état civil	sexe grossesse procréation médica-

	Raciales	Non-raciales	Genre
<u>té française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination</u>	ascendance origine nationale ou ethnique	naissance responsabilités familiales fortune conviction religieuse ou philosophique conviction politique ou syndicale langue état de santé handicap caractéristique physique ou génétique condition et origine sociale	lément assistée accouchement allaitement maternité responsabilités familiales identité de genre expression de genre caractéristiques sexuelles transition médicale ou sociale
Article 2, 8° et 9° <u>Décret de la Communauté flamande du 8 mai</u>	prétendue race origine ethnique	âge orientation sexuelle religion ou conviction	sexe

	Raciales	Non-raciales	Genre
2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi		tions handicap	
Article 15bis Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement	nationalité prétendue race couleur ascendance origine nationale ou ethnique	âge orientation sexuelle état civil naissance fortune conviction religieuse ou philosophique convictions politique conviction syndicale langue état de santé handicap caractéristiques	sexe identité de genre expression de genre grossesse accouchement maternité allaitement adoption procréation médicalement assistée paternité et co-maternité changement de sexe

	Raciales	Non-raciales	Genre
		physiques ou génétiques position sociale composition de ménage	caractéristiques sexuelles responsabilités familiales : on entend par responsabilités familiales demande ou prise congé d'adoption congé de maternité congé d'allaitement congé de naissance congé parental congé pour soins congé parental d'accueil absence au travail pour des raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de

	Raciales	Non-raciales	Genre
			maladie ou accident régimes de travail flexibles à des fins de soins crédit-temps crédit-soins autres régimes de conté légaux afin de permette aux travailleurs de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie de famille
Article 4, 5° Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination	nationalité prétendue race couleur de peau ascendance origine nationale ou ethnique	âge orientation sexuelle état civil naissance fortune conviction religieuse ou philosophique conviction politique	sexe grossesse accouchement allaitement maternité paternité coparentalité adoption

	Raciales	Non-raciales	Genre
		conviction syndicale	procréation médica- lement assistée
		langue	
		état de santé	transition médicale ou sociale
		handicap	identité de genre
		caractéristique phy- sique ou génétique	expression de genre
		origine ou condition sociales	responsabilités fami- liales
		composition de mé- nage	on entend par res- ponsabilités fami- liales le fait d'avoir demandé ou pris
			congé thématique
			formule souple de travail
			absence pour force majeure

12.2 Domaines d'application dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne		
	Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie	Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination	Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes	Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité	Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination	Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination	Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement	Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination
	Article 5, § 1	Article 5, § 1	Article 6, § 1	Article 6	Article 4	Article 4	Article 20	Article 5
Général	A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les per-	A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les per-	A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les per-	Dans le respect des compétences exercées par la Région, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire	Le présent décret s'applique, dans chacun des domaines mentionnés ci-après, dans la mesure où ces domaines se rattachent à l'aire de compé-	Le présent décret s'applique, dans chacun des domaines mentionnés ci-après, dans la mesure où ces domaines se rattachent à l'aire de compé-	Dans les limites des compétences attribuées à la Communauté flamande et à la Région flamande, toute forme de discri-	Dans le respect des compétences exercées par la Région, le présent décret s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne		
	sonnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :	sonnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :	sonnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :	française, la présente Partie s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les instances régionales, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française, ainsi que l'administration locale, en ce qui concerne :	tence matérielle et territoriale de la Communauté germanophone, à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris aux organismes publics :	tence matérielle et territoriale de la Communauté française, pour autant que cette dernière n'ait pas transféré l'exercice de la compétence concernée en application de l'article 138 de la Constitution, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en tant qu'il contient des dispositions destinées à garantir l'égalité de traitement:	mination est interdite, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en ce compris les instances publiques en ce qui concerne :	public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics en ce qui concerne :
Biens et services	L'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services	L'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services	L'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services	Accès et fourniture des biens et services qui sont à la disposition	Accès aux biens et services qui sont à la disposition du public,	Accès aux biens et services qui sont à la disposition du public,	Offre, accès, livraison et recours aux biens et services	Accès et fourniture des biens et services qui sont à la disposition

	Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
	à la disposition du public	à la disposition du public	à la disposition du public	<p>du public indépendamment de la personne concernée et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre, y compris en matière de logement, d'énergie et de transports en commun urbains et vicinaux</p> <p>(art. 5, 7° : biens et marchandises au sens des dispositions du Traité sur l'Union européenne et du Traité sur le</p>	<p>ainsi que leur fourniture</p> <p>(art. 3, 17° : les biens et marchandises au sens des dispositions du Traité instituant la Communauté européenne relatives à la libre circulation des biens et des marchandises ainsi qu'au sens du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne)</p> <p>(art. 3, 18° : les services d'intérêt général y compris les services au sens</p>	<p>ainsi que leur fourniture</p> <p>(art. 3, 17° : biens et marchandises au sens des dispositions du Traité instituant la Communauté européenne relatives à la libre circulation des biens et des marchandises)</p> <p>(art. 3, 18° : services d'intérêt général y compris les services au sens de l'article 50 du Traité instituant la Communauté européenne)</p>	<p>disponibles au public - contre ou sans paiement - en ce compris le logement, la mobilité, l'enseignement, les sports et l'énergie, ainsi que lors de la conclusion, l'exécution ou la cessation d'accords en la matière</p>	<p>du public indépendamment de la personne concernée et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre, y compris en matière de logement</p>

	Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
				fonctionnement de l'Union européenne relatives à la libre circulation des biens et des marchandises) (art. 5, 52° : services au sens du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne)	de l'article 57 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne)			
Protection sociale	Protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé	Protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé	Protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé	Protection sociale, y compris la politique et les soins de santé	-	-	Protection sociale	Protection sociale, y compris les soins de santé
Avantages sociaux	Avantages sociaux	Avantages sociaux	Avantages sociaux	Avantages sociaux	Avantages sociaux (art. 3, 16° : les	Avantages sociaux (art. 3, 16° : les	Avantages sociaux	Avantages sociaux

Fédéral				Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
					avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du règlement 492/2011 du Parlement et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union)	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, à savoir dans le cadre du présent décret, toutes prestations à caractère économique ou culturel dans la mesure où, liées ou non à un contrat d'emploi, elles sont accordées par des pouvoirs publics ou des organismes privés relevant des		

	Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
						compétences de la Communauté française)		
Régimes complémentaires de sécurité sociale	Régimes complémentaires de sécurité sociale	Régimes complémentaires de sécurité sociale	Régimes complémentaires de sécurité sociale	-	-	-	-	-
Relations de travail	Relations de travail	Relations de travail	Relations de travail	Relations de travail (art. 5, 51° : les relations d'emploi au sein de la fonction publique des instances bruxelloises et des administrations locales)	Relations de travail (art. 3, 11° : les relations de travail pour lesquelles la Communauté germanophone de par (...) est compétente)	Relations d'emploi (art. 3, 11° : les relations d'emploi statutaires et contractuelles que la Communauté française peut régir en vertu des articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8	Conditions d'accès au travail salarié ou indépendant ou à une profession, en ce compris les critères de sélection et de désignation, indépendamment de la nature de l'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie, en ce compris les opportunités de promotion, les	Relations statutaires et contractuelles de travail qui se nouent au sein : 1° des services du Gouvernement wallon; 2° des personnes morales de droit public qui dépendent de la Région; 3° des provinces, des communes, des agglomérations

Fédéral				Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
						août 1980 et de l'article 127, § 1er, 1°, de la Constitution (...)	conditions de travail et salariales, en ce compris de licenciement et de rémunération (art. 20, 3 ^e al. : si le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi ne prévoit pas une protection juridique plus large pour la personne lésée)	et des fédérations de communes, des associations de provinces, des associations de communes, des régies provinciales autonomes et des régies communales autonomes; 4° des Centres publics d'Action sociale et des associations créées par les Centres publics d'Action sociale
Mention dans une pièce officielle ou dans un PV	Mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal	Mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal	Mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal	Mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal	-	-	-	-

		Fédéral		Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
Affiliation organisme professionnel	Affiliation à et 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	Affiliation à et 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	Affiliation à et 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	Affiliation à et 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	-	Affiliation et engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée par la Communauté française	-	-
Activité publique	Accès, participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au	Accès, participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au	Accès, participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au	Accès, participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au	-	Accès, participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au	Accès et participation à l'activité économique, sociale, culturelle ou politique disponible en dehors de la sphère privée	Accès, participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au

		Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
		public	public	public	public		public		public
Matières communautaires –	Général	-	-	-	-	Matières culturelles	-	-	-
Matières culturelles						(art. 3, 14° : la politique menée par la Communauté germanophone en vertu de l'article 4, § 1er, de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone)			
(art. 127, § 1, 1° et 130, § 1 Constitution et art. 4 LSRI¹)									

¹ LSRI = Loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

	Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
Sport (art. 4, 9° LSRI et 4bis LSIB¹)	-	-	-	Infrastructures communales, provinciales, intercommunales et privées, concernant l'éducation physique, les sports et la vie en plein air	-	-	[Voir supra sous Biens et services]	-
Promotion sociale (art. 4, 15° LSIR)	-	-	-	Promotion sociale	-	-	-	-
Reconversion et recyclage professionnels et formation professionnelle (art. 4,	-	-	-	-	-	-	Accès à toutes les formes et niveaux d'information de choix professionnel, formation professionnelle, formation conti-	Formation professionnelle, y compris la validation des compétences

¹ LSIB = Loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne		
16° SLRI)					nue et recyclage, en ce compris les cours de pratique professionnelle (art. 20, 3 ^e al. : si le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi ne prévoit pas une protection juridique plus large pour la personne lésée)			
Matières communautaires – Enseignement (art. 127, § 1, 2° et 130, § 1 Constitution)	-	-	-	Transport scolaire et gestion des bâtiments scolaires	Enseignement (art. 3, 12° : l'enseignement organisé	Enseignement (art. 3, 12° : l'enseignement prodigué en	Enseignement [voir aussi supra sous Biens et services]	-

Fédéral				Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
					en Communauté germanophone en vertu de l'article 130, § 1er, 3°, de la Constitution)	Communauté française, tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus, réglé par elle au titre des compétences qui lui sont dévolues en la matière en vertu de l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution, dans la mesure où cet enseignement correspond à l'éducation visée à l'article 149 du Traité instituant la Communauté européenne et à la formation professionnelle visée à l'article 150 du même Traité)		

		Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
Matières communautaires - Matières personnalisables (art. 128, § 1 et 130, § 1 Constitution)	Général	-	-	-	-	Matières personnalisables (art. 3, 15° : la politique menée par la Communauté germanophone en vertu de l'article 4, § 2, de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone)	-	-	-
	Politique de santé (art. 5, § 1, I SLRI)	-	-	-	-	--	Politique de santé (art. 3, 15° : la politique de santé au sens de	Soins de santé	

	Fédéral				Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
							l'article 5, § 1er, I, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles)		
	Aide aux personnes (art. 5, § 1, II, LSRI)	-	-	-	Aide aux personnes	-	-	-	-
Matières régionales (art. 39 Constitution)	Logement (art. 6, § 1, IV, LSRI)	-	-	-	[Voir supra sous Biens et services]	-	-	[Voir supra sous Biens et services]	[Voir supra sous Biens et services]
	Tourisme (art. 6, § 1, VI, 9° LSRI)	-	-	-	Tourisme	-	-	-	-
	Énergie (art. 6, VII LSRI)	-	-	-	[Voir supra sous Biens et services]	-	-	[Voir supra sous Biens et services]	-

	Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne	
	Politique de l'emploi (art. 6, § 1, IX LSRI)	-	-	-	Emploi, tel que délimité par les compétences Emploi de la Région au sens de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles	Emploi (art. 3, 13° : la politique de l'emploi menée par la Communauté germanophone en vertu de l'article 6, § 1er, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles)	-	Outplacement et remise au travail (art. 20, 3 ^e al. : si le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi ne prévoit pas une protection juridique plus large pour la personne lésée)	Octroi d'aides à la promotion de l'emploi Octroi d'aides et de primes à l'emploi ainsi que d'incitants financiers aux entreprises, dans le cadre de la politique économique, en ce compris de l'économie sociale Placement des travailleurs Programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés

			Fédéral		Région de Bruxelles- Capitale	Communauté Germano- phone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wal- lonne
									<p>Mise au travail des personnes qui bénéficient du droit à l'intégration sociale ou du droit à l'aide sociale financière</p> <p>Occupation des travailleurs étrangers</p> <p>Application des normes relatives au permis de travail délivré en fonction de la situation particulière de séjour des personnes concernées</p>

Fédéral					Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
									<p>Contrôle de la disponibilité active et passive des chômeurs et d'imposition des sanctions y relatives</p> <p>Politique axée sur des groupes-cibles</p> <p>Promotion des services et emplois de proximité</p> <p>Octroi de subventions visant à la promotion des possibilités de travail des travailleurs âgés, la qualité des conditions de</p>

Fédéral					Région de Bruxelles- Capitale	Communauté Germano- phone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wal- lonne
									<p>travail des travailleurs âgés et l'organisation du travail des travailleurs âgés</p> <p>Système dans lequel les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien du salaire, pour suivre des formations agréées</p> <p>Agences locales pour l'emploi</p> <p>Reclassement professionnel</p>

		Fédéral			Région de Bruxelles- Capitale	Communauté Germano- phone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wal- lonne
	Transport en commun (art. 6, X, 8° LSRI)	-	-	-	[Voir supra sous Biens et ser- vices]	-	-	[Voir supra sous Biens et ser- vices]	-

12.3 Formes de discrimination dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances

	Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
	<u>Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie</u>	<u>Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination</u>	<u>Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes</u>	<u>Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité</u>	<u>Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination</u>	<u>Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination</u>	<u>Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement</u>	<u>Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination</u>
Énumération dans ...	Article 12	Article 14	Article 19	Article 7	Article 5	Article 5	Article 15	Article 15
Discrimination directe	Article 4, 7°	Article 4, 7°	Article 5, 6°	Article 5, 15°	Article 3, 3°	Article 3, 3°	Article 16, § 1	Article 4, 7°
Discrimination	Article 4, 9°	Article 4, 9°	Article 5, 8°	Article 5, 17°	Article 5, 3°	Article 3, 5°	Article 16, § 2	Article 4, 9°

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne		
indirecte								
Injonction de discriminer	Article 4, 12°	Article 4, 13°	Article 5, 12°	Article 5, 28°	Article 5, 8°	Article 3, 8°	Article 18	Article 4, 14°
Harcèlement	Article 4, 10°	Article 4, 10°	Article 5, 9°	Article 5, 24° [harcèlement discriminatoire]	Article 5, 6°	Article 3, 6°	Article 17, § 1 [intimidation]	Article 4, 10°
Harcèlement sexuel	-	-	Article 5, 10°	Article 5, 25°	Article 5, 7°	Article 3, 7°	Article 17 § 2 [intimidation de nature sexuelle]	Article 4, 11°
Discrimination	Article 4, 9°/1	Article 4, 9°/1	Article 5, 8°/1	-	-	Article 3, 29°	- ¹	-

¹ Article 27bis : Si le traitement défavorable est fondé sur plusieurs caractéristiques de protection telles que visées à l'article 15bis, l'évaluation de ce traitement défavorable tient compte du fait que plusieurs caractéristiques de protection sont en cause et de la vulnérabilité particulière de la personne lésée qui peut en résulter.

	Fédéral			Région de Bruxelles- Capitale	Communauté Germano- phone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
cumulée								
Discrimination intersectionnelle	Article 4, 9°/2	Article 4, 9°/2	Article 5, 8°/2	Article 5, 18°	-	Article 3, 30°	-	-
Refus aménagement raisonnables	-	Article 4, 12°	-	Article 5, 3°	Article 5, 9°	Article 3, 9°	Article 19 [adaptations raisonnables]	Article 4, 13°

12.3 Dispositifs de protections dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances

		Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne		
		<u>Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie</u>	<u>Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination</u>	<u>Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes</u>	<u>Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité</u>	<u>Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination</u>	<u>Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination</u>	<u>Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie</u>	<u>Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination</u>
Protection contre les représailles	Hors emploi	Article 14	Article 16	Article 21	Article 19 et 21	Article 18	Article 44	Article 37 et 38	Article 18
	Emploi	Article 15	Article 17	Article 22	Article 20 et 21	Article 19	Article 45	Article 37 et 38	Article 18/1
Action en cessation		Article 18, § 1	Article 20, § 1	Article 25, § 1	Article 41, § 1	Article 23, § 1	Article 50, § 1	Article 29, § 1, 1 ^{er} al.	Article 20, § 1
Conciliation		-	-	-	-	-	-	-	Article 16

		Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
									<p>Toute personne qui s'estime discriminée directement ou indirectement peut faire appel à un service de conciliation.</p> <p>Selon la nature de l'acte et dans le respect de leurs compétences, le Centre et l'Institut agissent comme services de conciliation.</p>
Dommages et intérêts	Hors emploi	Article 16, § 2, 1°	Article 18, § 2, 1°	Article 23, § 2, 1°	Article 22, § 2	Article 20, § 2, 1°	Article 46, § 2, 1°	Article 28, § 2, 1er al., 2°	Article 19, § 2, 1°
		1.950 euros ou	1.950 euros ou	1.950 euros ou	Entre 2.000 euros et 6.000	650 euros ou	1.950 euros ou	1.950 euros	650 euros ou

	Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
	3.900 euros	3.900 euros	3.900 euros	euros Article 24, § 2 : Régime spécifique au logement : 6 mois de loyer.	1.300 euros	3.900 euros	A la demande d'une des parties, le juge peut, par décision spécialement motivée, réduire l'indemnité forfaitaire à un montant de 1.000 euros ou la porter à un montant de 3.900 euros .	1.300 euros
Indexation (hors emploi)	Article 16, § 2, 1° Les montants sont indexés à chaque 1 ^{er} janvier compte tenu	Article 18, § 2, 1° Les montants sont indexés à chaque 1 ^{er} janvier compte tenu	Article 23, § 2, 1° Les montants sont indexés à chaque 1 ^{er} janvier compte tenu	Article 22, § 4 Les montants sont indexés chaque année au 1 ^{er} janvier	Article 20, § 3 Peut être adaptée au 1 ^{er} janvier de chaque année par le	Article 46, § 2, 3° Les montants sont indexés chaque année au 1 ^{er} janvier	Article 28, § 2, 1 ^{er} al., 2° Les montants sont indexés à chaque 1 ^{er} janvier compte tenu de l'évolution de	Article 19, § 2, 3° Les montants sont indexés chaque année au 1 ^{er} janvier

		Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
		de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.	de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.	de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.	compte tenu de l'indice des prix à la consommation.	Gouvernement selon l'évolution de l'indice des prix à la consommation.	compte tenu de l'indice des prix à la consommation.	l'indice des prix à la consommation.	compte tenu de l'indice des prix à la consommation.
Emploi	Article 16, § 2, 2°	Article 18, § 2, 2°	Article 23, § 2, 2°	Article 23, § 2	Article 20, § 2, 2°	Article 46, § 2, 2°	Article 28, § 2, 1 ^{er} al., 1°	Article 19, § 2, 2°	
	3 ou 6 mois de rémunération brute	3 ou 6 mois de rémunération brute	3 ou 6 mois de rémunération brute	3 ou 6 mois de rémunération brute	3 ou 6 mois de rémunération brute	3 ou 6 mois de rémunération brute	6 mois de rémunération brute A la demande d'une des parties, le juge peut, par décision spécialement motivée, réduire l'indemnité forfaitaire à 3 mois de rémunération brute ou la porter à 9 mois de rému-	6 mois de rémunération brute	

		Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
						nération brute.	
Cumul dommages et intérêts	Article 16, § 2, 3° et 4° Le juge décide de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires. (l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire accordée à la suite de la violation d'un critère protégé)	Article 18, § 2, 3° et 4° Le juge décide de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires. (l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire accordée à la suite de la violation d'un critère protégé)	Article 16, § 2, 3° en 4° Le juge décide de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires. (l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire accordée à la suite de la violation d'un critère protégé)	Article 22, § 3 - En cas de discriminations multiples la fourchette forfaitaire est appliquée séparément à chaque discrimination constatée.	Article 46, § 2 Le juge décide de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires. (l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire accordée à la suite de la violation d'un critère protégé)	Article 27bis Si le traitement défavorable est fondé sur plusieurs caractéristiques de protection telles que visées à l'article 15bis, l'évaluation de ce traitement défavorable tient compte du fait que plusieurs caractéristiques de protection sont en cause et de la vulnérabilité particulière de la personne lésée qui peut en	-

Fédéral					Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
					Article 23, § 3 Les dommages et intérêts forfaitaires prévus en cas de discrimination dans le cadre d'une relation de travail peuvent être cumulés avec les indemnités de		Article 46, § 3 Les dommages et intérêts forfaitaires prévus en cas de discrimination dans le cadre d'une relation de travail peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une	résulter.	Article 19, § 2, 4° Les dommages et intérêts pré-

			Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
					protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition contraire imposée par ou en vertu d'une loi.		relation de travail, sauf disposition contraire imposée par ou en vertu d'une loi.	vus par le décret peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition expresse contraire imposée par ou en vertu d'une loi ou d'un décret.
Affichages et publication	Article 18, § 3	Article 18, § 3	Article 25, § 3	Article 41, § 3	Article 23, § 3	Article 50, § 3	Article 29, § 3	Article 20, § 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	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	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	Le président du tribunal peut prescrire l'affichage d'un résumé qu'il rédige de sa décision, pendant le délai qu'il détermine, aussi	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	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	Le président du tribunal peut ordonner que la décision qu'il prononce ou le résumé qu'il rédige soit affiché durant un délai qu'il fixe	Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, tout en garantissant l'anonymat de la

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne	
	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.	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.	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 ce résumé par la voie de journaux ou de toute autre manière, à l'exception d'une publication sur Internet, le tout aux frais du contrevenant. La décision d'affichage, de publication et/ou de diffusion est motivée au regard de la nécessité de mettre fin à l'acte contraire	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	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	tant en dehors qu'à l'intérieur des locaux du contrevenant ou dans les locaux qui lui appartiennent et que le jugement ou son résumé soient publiés dans des journaux ou par d'autres moyens. Le contrevenant en assumera les frais. Toutefois, les mesures de publicité visées à l'alinéa 1er ne peuvent être imposées que si et dans la mesure où le président du tribunal les estime appropriées et nécessaires à la	victime 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.

Fédéral				Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
				<p>aux dispositions de la présente partie et de la prévention de discriminations futures. Les modalités d'affichage, de publication et/ou de diffusion sont motivées au regard des mêmes finalités. Le résumé est entièrement anonymisé en ce qui concerne la victime. L'identité de l'auteur de la discrimination est mentionnée lorsqu'il s'agit d'une personne morale. Si l'auteur est une personne physique majeure, le président du</p>			<p>lumière d'un ou de plusieurs des objectifs suivants :</p> <p>1° assurer à la victime de la discrimination la réparation du dommage moral subi ;</p> <p>2° encourager le défendeur à cesser ou à ne pas répéter son comportement discriminatoire ;</p> <p>3° informer les autres personnes lésées par la discrimination constatée de l'infraction constatée afin qu'elles puissent, le cas échéant, faire valoir leurs droits à l'égard</p>	

Fédéral				Région de Bruxelles- Capitale	Communauté Germano- phone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wal- lonne
				tribunal peut ordonner de mentionner son identité s'il estime, au regard des circonstances de l'espèce, que cette mention est strictement nécessaire pour faire cesser l'acte contraire aux dispositions de la présente partie, ou pour prévenir des discriminations futures de la part du même auteur. La décision de mentionner l'identité de l'auteur lorsque celui-ci est une personne physique majeure fait l'objet			de l'auteur de l'infraction concernée ; 4° informer les autres justiciables des comportements qui peuvent les exposer à des sanctions ; 5° informer le public le plus largement possible de la décision et des motifs sur lesquels elle se fonde. Le président du tribunal ne peut ordonner les mesures de publicité visées à l'alinéa 1er qu'après avoir entendu les parties à ce sujet. Les mesures de	

Fédéral				Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
				<p>d'une motivation spécifique de la part du président du tribunal.</p> <p>Par dérogation à l'alinéa 1er, une publication sur Internet peut être ordonnée lorsque la victime le demande, à l'égard de l'auteur d'une discrimination qui est une personne morale, si la discrimination constatée a pris place dans un contexte de discrimination systémique tel que visé au § 1er. La décision de publier le résumé sur Internet fait l'objet d'une</p>			<p>publicité visées à l'alinéa 1er sont exécutées dans le respect des prescriptions en matière de pseudonymisation, visées à l'article 782, § 5, alinéa 3, du Code judiciaire, sauf décision contraire du président du tribunal à la demande expresse de la personne physique concernée.</p>	

Fédéral				Région de Bruxelles- Capitale	Communauté Germano- phone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wal- lonne
				<p>motivation spécifique de la part du président du tribunal. Une publication sur Internet peut également être ordonnée si la victime le demande, que l'auteur soit une personne morale ou une personne physique majeure, si la discrimination constatée a eu lieu sur Internet. Dans le cas où l'auteur est une personne physique majeure, son identité ne peut être mentionnée que dans les circonstances visées à l'alinéa 1er, et en</p>				

	Fédéral			Région de Bruxelles- Capitale	Communauté Germano- phone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wal- lonne
				tenant compte des consé- quences d'une publication sur Internet sur sa vie privée. Article 25 Affichage d'une décision dans le cadre d'une procédure au fond				
Astreinte	Article 17	Article 19	Article 24	Article 42	Article 21	Article 47	Article 30	Article 21
Mesures positives	Article 18, § 1, 3 ^{me} al.	Article 20, § 1, 3 ^{me} al.	Article 25, § 1, 3 ^{me} al.	Article 41, § 1	-	-	Article 29, § 1, 2 ^e al.	Article 20, § 2/1

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne	
	Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.	Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.	Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.	Lorsqu'il en constate la nécessité, le président du tribunal peut formuler des injonctions positives propres à empêcher la répétition de la ou des discriminations constatées.		Le président du tribunal a la possibilité d'imposer des mesures positives en vue de mettre fin à la violation des dispositions du présent décret ou d'empêcher la répétition d'actes similaires constituant une violation des dispositions du présent décret. Ce faisant, le président du tribunal peut imposer un délai dans lequel les mesures positives imposées doivent être mises en oeuvre.	Le président du tribunal peut ordonner des injonctions positives qui visent à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions du présent décret.

12.4 Aménagements raisonnables

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
	<u>Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination</u>	<u>Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité</u>	<u>Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination</u>	<u>Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination</u>	<u>Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement</u>	<u>Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination</u>
Définition aménagements raisonnables	Article 4, 12° 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	Article 5, 3° Mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, et n'imposant pas de charge disproportionnée ou induue, pour permettre à une personne en situation de handicap d'ac-	Article 3, 9° Les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines pour lesquels le présent décret	Article 3, 9° Sans préjudice de la définition donnée par l'autorité compétente en la matière en vertu de l'article 5, § 1er, II, 4°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, combinée à l'article 3septies du décret II du	Article 19 Il est question de refus d'adaptations raisonnables pour une personne atteinte d'un handicap lorsque des adaptations sont refusées alors qu'elles ne représentent pas une charge exagérée ou dont la charge peut être compensée de manière suffisante par des mesures existantes. On entend par adaptation toute mesure concrète, de nature matérielle ou immatérielle qui neutralise l'influence limitative d'un environnement inadapté à la participation d'une personne atteinte d'un handicap. Le caractère raisonnable de l'adaptation visée à l'alinéa 1er est évalué, entre autres, sur la base des indicateurs suivants : 1° l'impact financier de l'adaptation, en tenant	Article 4, 13° Les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne [9 en situation de handicap]9 d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines pour lesquels le présent décret est d'application, sauf si ces

Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
<p>cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée.</p> <p>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.</p>	<p>céder à un logement et de s'y maintenir, à un emploi, de l'exercer et d'y progresser, ou, de manière plus générale, d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines et activités entrant dans le champ d'application du présent Code</p>	<p>est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée.</p> <p>Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique des handicapés menée par les pouvoirs publics.</p>	<p>19 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française, les aménagements raisonnables sont des mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines visés à l'article 4, sauf si ces mesures imposent à</p>	<p>compte des éventuelles interventions financières de soutien et de la capacité financière de la personne sur laquelle repose l'obligation d'adaptation ;</p> <p>2° l'impact organisationnel de l'adaptation ;</p> <p>3° la fréquence et la durée prévues de l'utilisation de l'adaptation par les personnes handicapées ;</p> <p>4° l'impact de l'adaptation sur la qualité de vie d'un utilisateur handicapé réel ou potentiel ou d'utilisateurs handicapés réels ou potentiels ;</p> <p>5° l'impact de l'adaptation sur l'environnement et sur les autres utilisateurs ;</p> <p>6° l'absence d'alternatives équivalentes ;</p> <p>7° le défaut de normes évidentes ou légalement requises.</p>	<p>mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée.</p> <p>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 en situation de handicap.</p>

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
				<p>l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée.</p> <p>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.</p>		
Discrimination	<p>Article 14</p> <p>Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination</p>	<p>Article 7</p> <p>L'égalité de traitement, au sens du présent Code, implique l'interdiction de toute forme de discrimination.</p>	<p>Article 5</p> <p>Toute forme de discrimination basée sur au moins un des critères protégés est interdite.</p>	<p>Article 5</p> <p>Toute discrimination fondée sur l'un des critères protégés est interdite.</p>	<p>Article 15</p> <p>Sauf mention contraire, on entend dans le présent décret par discrimination : (...) 6° le refus d'adaptations raisonnables pour une personne handicapée.</p>	<p>Article 15</p> <p>Dans les matières qui relèvent du champ d'application du présent décret, toute forme de discrimination est interdite. Au sens</p>

Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de : (...) un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.	Au sens du présent Code, constituent des comportements interdits : (...) 4° le refus d'aménagement raisonnable.	Par discrimination, l'on entend : (...) 5° le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.	Dans le cadre du présent décret, le terme discrimination inclut, sauf disposition contraire : (...) 4° Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée, sans préjudice des règles édictées en la matière par l'autorité compétente en vertu de l'article 5, § 1er, II, 4°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, combinée à l'article 3septies du décret II du 19 juillet 1993 attribuant		du présent chapitre, la discrimination s'entend de : (...) 6° un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne en situation de handicap.

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
				l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française.		
Justification distinction indirecte	<p>Article 9</p> <p>Toute distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs des critères protégés constitue une discrimination indirecte, (...) - à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne</p>	<p>Article 10</p> <p>Toute distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que : (...) 2° en cas de distinction indirecte fondée sur une situation de handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement</p>	<p>Article 5</p> <p>Toute distinction indirecte fondée sur au moins un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins : (...) 2° qu'il ne soit démontré, en cas de distinction indirecte fondée sur un handicap, qu'aucun aménagement raisonnable ne</p>	<p>Article 5</p> <p>Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, (...) 2° A moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne</p>	<p>Article 16, § 2</p> <p>Il est question de discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une façon de faire d'apparence neutre peut léser des personnes répondant à une ou plusieurs caractéristiques de protection réelles ou supposées en propre ou par association, en comparaison à d'autres personnes, à moins que : (...) Dans le cas d'une différence indirecte sur la base d'un handicap, il peut être démontré qu'aucune adaptation raisonnable ne peut être apportée.</p>	<p>Article 9</p> <p>Toute distinction indirecte fondée sur l'un ou plusieurs des critères protégés constitue une discrimination indirecte (...) à moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.</p>

Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
peut être mis en place.	raisonnable ne peut être mis en place en application des articles 11 et 12 du présent Code. Article 12 § 1er. Ne constitue pas une discrimination, la distinction sur la base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables, c'est-à-dire sans supporter une charge disproportionnée. § 2. Une charge n'est pas disproportionnée	puisse être mis en place.	peut être mis en place.		

Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
		<p>lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes en situation de handicap.</p> <p>§ 3. Les instances régionales, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française, les administrations locales, les organisations intermédiaires et les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle sont tenus,</p>			

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
		lorsqu'ils refusent un aménagement jugé déraisonnables, de proposer une alternative équivalente à la personne en situation de handicap ou à l'aidant proche concerné.				
Procédure		<p>Article 11</p> <p>Lorsqu'une personne en situation de handicap demande un aménagement lié à son handicap, ou qu'un aidant proche d'une personne en situation de handicap demande un aménagement lié à ce handicap, celui-ci est</p>			<p>Article 26bis</p> <p>§ 1er. Toute personne soumise à l'interdiction de discrimination visée au présent décret prend les mesures appropriées pour faciliter la demande d'adaptations raisonnables telles que visées à l'article 19, comme la mise à disposition d'un formulaire de demande qui peut également être rempli par voie électronique, sans exclure d'autres moyens de communication. Le Gouvernement flamand établit un modèle du formulaire de demande précité.</p> <p>La personne visée à l'alinéa 1er fournit au demandeur d'adaptations raisonnables telles que visées à l'article 19, des informations sur la suite donnée à la demande dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, dans les 30 jours suivant la réception de la demande précitée.</p>	

Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
	<p>mis en place.</p> <p>A défaut, la personne en situation de handicap ou l'aidant proche est soit renvoyé vers la personne en mesure de répondre à cette demande, soit informé des motifs du refus en cas de demande d'aménagement déraisonnable, et se voit, le cas échéant, proposer une alternative équivalente.</p>			<p>§ 2. Dans des cas exceptionnels et si nécessaire, le délai visé au paragraphe 1er, alinéa 2, peut être prolongé de 30 jours. La prorogation précitée et la ou les raisons qui la motivent sont notifiées au demandeur dans le délai prévu au paragraphe 1er, alinéa 2.</p> <p>§ 3. Si la demande d'adaptations raisonnables visée au paragraphe 1er est à première vue excessive ou formulée d'une manière trop générale pour pouvoir être examinée, la personne visée au paragraphe 1er, alinéa 1er, invite le demandeur, dès que possible et au plus tard dans le délai visé au paragraphe 1er, alinéa 2, à préciser ou à compléter sa demande. La personne visée au paragraphe 1er, alinéa 1er, motive cette demande et, si possible, indique quelles informations supplémentaires sont nécessaires pour pouvoir examiner la demande. Un nouveau délai de 30 jours commence à courir à partir du moment où le demandeur a précisé ou complété sa demande.</p> <p>Article 26ter</p> <p>Si la personne visée à l'article 26bis, § 1er, alinéa 1er, décide de donner suite, en tout ou en partie, à la demande d'adaptations raisonnables visée à l'article 26bis, § 1er, alinéa 1er, elle exécute cette décision dans les meilleurs délais, et au plus tard dans les soixante jours à compter de la date à laquelle la décision précitée a été prise.</p> <p>Si la personne visée à l'article 26bis, § 1er, alinéa 1er, estime avoir besoin de plus de temps pour exécuter sa</p>	

Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
				<p>décision, elle peut prolonger de 30 jours le délai visé à l'alinéa 1er. La prorogation précitée et la ou les raisons qui la motivent sont notifiées au demandeur d'adaptations raisonnables telles que visées à l'article 19, dans le délai visé à l'alinéa 1er.</p> <p>Article 26quater</p> <p>Si la personne visée à l'article 26bis, § 1er, alinéa 1er, rejette, en tout ou en partie, la demande d'adaptations raisonnables visée à l'article 26bis, § 1er, alinéa 1er, elle informe le demandeur des raisons de ce rejet et l'informe de la possibilité d'introduire une plainte auprès de l'Institut flamand des droits de l'homme, visé au décret du 28 octobre 2022 portant création d'un Institut flamand des droits de l'homme, et d'introduire une requête auprès du juge conformément à la section V du présent décret.</p> <p>Si la personne visée à l'article 26bis, § 1er, alinéa 1er, ne communique pas de décision au demandeur des adaptations raisonnables telles que visées à l'article 19 dans les délais visés à l'article 26bis, la demande d'adaptations raisonnables visée à l'article 26bis, § 1er, alinéa 1er, est censée avoir été rejetée et le demandeur a le droit de déposer une plainte auprès de l'Institut flamand des droits de l'homme précité et d'introduire une requête auprès du juge conformément à la section V du présent décret.</p> <p>Article 26quinquies</p>	

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
					<p>La fourniture des informations visées à la présente section et la réalisation des adaptations raisonnables visées à l'article 19 sont gratuites pour le demandeur d'adaptations raisonnables telles que visées à l'article 19. Si les demandes d'adaptations raisonnables telles que visées à l'article 26bis, § 1er, alinéa 1er, sont manifestement infondées ou excessives, notamment en raison de leur caractère répétitif, la personne visée à l'article 26bis, § 1er, alinéa 1er, peut prendre l'une des décisions suivantes :</p> <p>1° décider d'exiger le paiement de frais raisonnables compte tenu des coûts administratifs liés à la réponse aux demandes ;</p> <p>2° décider de ne pas répondre aux demandes.</p> <p>Il appartient à la personne visée à l'article 26bis, § 1er, alinéa 1er, de prouver le caractère manifestement infondé ou excessif de la demande visée à l'alinéa 1er.</p> <p>Article 26sexies</p> <p>La présente section ne porte pas atteinte aux dispositions décrétales qui prévoient une protection juridique plus large pour les personnes handicapées.</p>	
Dispositions spécifiques (formation professionnelle)		<p>Article 30</p> <p>Afin de garantir la mise en oeuvre du principe de l'égalité de</p>				<p>Article 13</p> <p>Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes en</p>

Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
		traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, il convient de prévoir des aménagements raisonnables. Cela signifie notamment que les personnes, visées à l'article 28, prennent, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, à			situation de handicap, des aménagements raisonnables doivent être effectués. Cela signifie que l'opérateur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins, dans une situation concrète, notamment pour permettre qu'une formation ou toute aide à l'insertion socioprofessionnelle soient dispensées à une personne en situation de handicap, ou encore pour permettre à celle-ci d'accéder à l'emploi, sauf si ces mesures imposent à l'opérateur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
		<p>moins que ces mesures imposent une charge disproportionnée.</p> <p>Cette charge ne peut être considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.</p>				<p>compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée en faveur de l'intégration et de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap.</p> <p>Le Gouvernement est habilité à définir la notion d'aménagement raisonnable et à préciser les modalités d'application du principe contenu dans l'alinéa précédent.</p>
Dispositions spécifiques (enseignement)				Décret de la Communauté française du 30 janvier 2014 relatif à l'enseignement supérieur inclusif [pour les étudiants en		

Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
			situation de handicap] Décret de la Communauté française du 30 juin 2016 relatif à l'enseignement de promotion sociale inclusif Code de la Communauté française du 3 mai 2019 de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire (Titre VII – Chapitre VIII)		

12.5 Action positive

	Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
	<u>Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie</u>	<u>Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination</u>	<u>Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes</u>	<u>Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité</u>	<u>Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination</u>	<u>Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination</u>	<u>Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement</u>	<u>Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination</u>
Définition action positive	Article 4, 11° Mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs des cri-	Article 4, 11° Mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs des cri-	Article 4, 11° Mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs des cri-	Article 5, 1° Mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs critères protégés	-	Article 3, 10° Mesures spécifiques telles que visées au Chapitre V du présent Titre, destinées à compenser les désavantages	-	Article 4, 12° Les mesures spécifiques telles que visées au chapitre VIII, destinées à prévenir ou à compenser les

	Fédéral		Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
	tères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.	tères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.	tères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.	gés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.		liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.	désavantages liés à l'un ou plusieurs des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.
Action positive comme justification d'une distinction	Article 10, § 1 Une distinction directe ou indirecte fondée sur un ou plusieurs des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination,	Article 10, § 1 Une distinction directe ou indirecte fondée sur un ou plusieurs des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination,	Article 16, § 1 Une distinction directe ou indirecte fondée sur un ou plusieurs critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction	Article 16, § 1 Une distinction sur la base d'un ou plusieurs critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination directe, indirecte ou intersection-	Article 11, al. 2 Une distinction directe ou indirecte fondée sur au moins un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indi-	Article 6, § 1 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	Article 12, § 1 Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un ou plusieurs des critères protégés, ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimina-

	Fédéral		Région de Bruxelles- Capitale	Communauté Germano- phone	Comm- nauté Fran- çaise	Comm- nauté et Région Flamande	Région Wallonne	
	lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.	lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.	directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.	nelle, ni comme une injonction de discriminer, lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive adoptée dans le respect du cadre réglementaire fixé conjointement par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni.	recte consiste en une action positive.	résulte de la mise en oeuvre d'une action positive.	tion, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive, telle que visée à l'article 14.	
Conditions action positive	Article 10, § 2	Article 10, § 2	Article 16, § 2	Article 16, § 2	Article 11, al. 3	Article 6, § 2	Article 26	Article 12, § 2

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
Il doit exister une inégalité manifeste.	Il doit exister une inégalité manifeste.	Il doit exister une inégalité manifeste.	Il existe une inégalité manifeste.	Il doit exister une inégalité manifeste.	Il doit exister une inégalité manifeste.	L'existence d'une inégalité manifeste.
La disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir.	La disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir.	La disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir.	La disparition de cette inégalité est désignée comme un objectif à promouvoir.	La disparition de cette inégalité doit être désignée comme un but à promouvoir.	La disparition de cette inégalité doit être désignée comme un but à promouvoir.	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 doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint.	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 est de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint.	L'action positive doit être temporaire, étant de nature à disparaître dès que le but visé est atteint.	La mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que le but visé est atteint.	La mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est
		La mesure	La mesure d'action positive ne res-	L'action positive ne doit pas	La mesure	

	Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
	La mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.	La mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.	d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.	ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.	restreindre inutilement les droits d'autrui.	d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.	but légitime et que les moyens pour atteindre ce but soient adéquats et nécessaires.	atteint. La mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.
Procédure	Article 10, § 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	Article 10, § 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	Article 16, § 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	Article 16, § 1 (...) une mesure d'action positive adoptée dans le respect du cadre réglementaire fixé conjointement par le Gouvernement, le Collège et le	Article 11, al. 4 Dans le respect des conditions fixées à l'alinéa précédent, le Gouvernement détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une action positive peut être mise	Article 6, § 3 Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Gouvernement peut déterminer les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise	Article 26, 2 ^e al. Sans préjudice de l'application des conditions visées à l'alinéa 1 ^{er} , le Gouvernement flamand peut, de manière générale ou pour des domaines ou des caractéristiques de pro-	Article 14 Dans le respect des conditions fixées à l'article 12, § 2, le Gouvernement peut déterminer les hypothèses et les conditions dans les-

	Fédéral			Région de Bruxelles- Capitale	Communauté Germano- phone	Commu- nauté Fran- çaise	Commu- nauté et Région Flamande	Région Wallonne
	d'action posi- tive peut être mise en oeuvre.	d'action posi- tive peut être mise en oeuvre.	peut être mise en oeuvre.	Collège réuni.	en oeuvre.	en oeuvre.	tection spéci- fiques, préciser dans quelles situations et sous quelles conditions une mesure spéci- fique tempo- raire peut être maintenue ou prise.	quelles une action posi- tive est mise en œuvre.
Procédure al- ternative				Article 16, § 3 Tant que le cadre régle- mentaire visé aux §§ 1er et 2 n'est pas adop- té, des actions positives peu- vent être mises en place dans le respect des		Article 6, § 4 En l'absence d'arrêté pris sur pied du para- graphe précé- dent, il appar- tient au juge de vérifier, au cas par cas, que les conditions visées au § 2		

	Fédéral			Région de Bruxelles- Capitale	Communauté Germano- phone	Commu- nauté Fran- çaise	Commu- nauté et Région Flamande	Région Wallonne
				quatre condi- tions énoncées au § 2. Dans ce cas, l'auteur de l'action posi- tive doit veiller à motiver expressément, au moment de la mise en place de l'ac- tion positive, comment celle-ci res- pecte et met en oeuvre chacune des quatre condi- tions.		sont respectées.		
Procédure spéci- fique relations de travail sec- teur public	Article 10, § 4 Dans le do- maine des	Article 10, § 4 Dans le do- maine des	Article 16, § 4 Dans le do- maine des			Article 6, § 5 Les § 3 et 4 ne sont pas d'ap-		

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
	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	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	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,		plication pour les actions positives prises en matière de relation d'emploi pour lesquelles il appartient au gouvernement de déterminer, dans le respect des conditions fixées au § 2, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.	

	Fédéral	Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
	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. A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.	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. A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.	ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas. A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.			

	Fédéral			Région de Bruxelles- Capitale	Communauté Germano- phone	Commu- nauté Fran- çaise	Commu- nauté et Région Flamande	Région Wallonne
Procédure spéci- fique relations de travail sec- teur privé	Article 10, § 4 Dans le do- maine des relations de travail et des régimes com- plémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés : - en ce qui concerne le secteur privé, après consulta- tion du Conseil national du Travail. A défaut pour l'un des or- ganes consultés	Article 10, § 4 Dans le do- maine des relations de travail et des régimes com- plémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés : - en ce qui concerne le secteur privé, après consulta- tion du Conseil national du Travail. A défaut pour l'un des or- ganes consultés	Article 16, § 4 Dans le do- maine des relations de travail et des régimes com- plémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés : - en ce qui concerne le secteur privé, après consulta- tion du Conseil national du Travail. A défaut pour l'un des organes consultés de					

	Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
	de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.	de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.	s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.					
Arrêtés d'exécution	Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive Article 1 Cet arrêté royal s'applique aux travailleurs et aux employeurs.	Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive Article 1 Cet arrêté royal s'applique aux travailleurs et aux employeurs.	Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive Article 1 Cet arrêté royal s'applique aux travailleurs et aux employeurs.			Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 novembre 2023 fixant les hypothèses et les conditions de l'action positive Article 2 L'action positive peut être mise		

	Fédéral			Région de Bruxelles- Capitale	Communauté Germano- phone	Commu- nauté Fran- çaise	Commu- nauté et Région Flamande	Région Wallonne
	Il n'est pas applicable aux personnes occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public.	Il n'est pas applicable aux personnes occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public.	Il n'est pas applicable aux personnes occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public.			en oeuvre par un employeur dans un domaine visé à l'article 4, 1°, du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.		

12.6 Dispositions pénales dans les lois fédérales et les décrets et ordonnances

	Fédéral				Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
	Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie	Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination	Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes	Code pénal (> 2026)	Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité	Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination	Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination	Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement	Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination
Délit d'incitation	Article 20, 1°-4° [critères protégés raciales]	Article 22 [critères protégés LAD]	Article 27 [critères protégés genre]	Article 250, 1°-4° [tous les critères protégés]	Article 48, § 1, 2°-5° [tous les critères protégés]	Article 25 [tous les critères protégés]	Article 52 [tous les critères protégés]	Article 31 [encourager à ...]	Article 23 [tous les critères protégés]

	Fédéral			Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	
								[tous les critères protégés]
Négationnisme	Article 20, 5° [certains génocides]	-	-	Article 250, 5° et Article 256	-	-	-	-
Interdiction de diffusion d'idées raciales	Article 21 [critères protégés raciales]	-	-	Article 251 [critères protégés raciales]	Article 48, § 3 [critères protégés raciales]	Article 26 [critères protégés raciales]	Article 53 [critères protégés raciales]	-
Délit d'association	Article 22 [critères protégés raciales]	-	-	Article 252 [tous les critères protégés]	Article 48, § 4 [critères protégés raciales]	Article 27 [critères protégés raciales]	Article 54 [critères protégés raciales]	-
Discrimination par un fonction-	Article 23	Article 23	Article 28	Article 253	Article 49	Article 28	Article 55	Article 32
								Article 24

	Fédéral				Région de Bruxelles-Capitale	Communauté Germanophone	Communauté Française	Communauté et Région Flamande	Région Wallonne
naire	[critères protégés raciales]	[critères protégés LAD]	[critères protégés genre]	[tous les critères protégés]	[tous les critères protégés]	[tous les critères protégés]	[tous les critères protégés]	[tous les critères protégés]	[tous les critères protégés]
Discrimination dans le domaine de l'offre de biens et services	Article 24 [critères protégés raciales]	-	Article 28/1 [critères protégés genre]	Article 254 [tous les critères protégés]	-	-	Article 56 [critères protégés raciales]	-	-
Discrimination dans le domaine de l'emploi	Article 25 [critères protégés raciales]	-	Article 28/2 [critères protégés genre]	Article 255 [tous les critères protégés]	-	-	Article 56 [relations d'emploi] [critères protégés raciales]	-	-
Commettre une	-	-	-	-	-	Article 29	-	-	-

	Fédéral				Région de Bruxelles- Capitale	Commu- nauté Ger- manophone	Commu- nauté Fran- çaise	Commu- nauté et Région Fla- mande	Région Wal- lonne
discrimination à l'égard d'une personne sur la base d'un critère protégé racial						[critères protégés raciales]			
Non-respect action en cessation	Article 26	Article 24	Article 29	-	Article 50	Article 30	Article 56	Article 33	Article 25

**Centre interfédéral pour l'égalité des chances
et la lutte contre le racisme et les discriminations**

Place Victor Horta 40 • 1060 Saint-Gilles
T+32(0)2 212 30 00

www.unia.be