

La discrimination à l'épreuve d'un renforcement législatif en Belgique

La pression exercée de concert par les organisations qui défendent les droits des personnes handicapées (sollicitant depuis longtemps l'adoption d'une loi générale sur les discriminations¹) et le « mouvement gay et lesbien » — à laquelle les nouvelles directives européennes de mise en œuvre de l'égalité de traitement offriront un essor décisif — mena, le 21 décembre 2001, à

l'adoption par le Sénat d'un projet de loi « tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme² ».

Le projet belge excède considérablement les exigences imposées par les directives, et ce dans un axe double (les directives fixant un seuil mini-

¹ Texte consultable : <<http://www.antiracisme.be/fr/cadre-fr.htm>>. À ce jour, le dispositif législatif belge en matière de lutte contre les discriminations se résume essentiellement à la loi Moureaux du 30 juillet 1981 pénalisant notamment la discrimination dans l'offre de services et dans l'emploi (depuis 1994 seulement) sur la base de la race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique ; la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité des chances entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes de sécurité sociale. Seule cette dernière loi a déjà introduit la distinction entre discrimination directe et indirecte en les interdisant. Nous pouvons mentionner également les mécanismes partiels offerts par la loi du 16 juillet 1973 garantissant la protection des tendances idéologiques et philosophiques, ainsi que la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés, augmenté de l'A.R. du 11 août 1972 « stimulant l'emploi des handicapés dans les administrations de l'État » (stipulant que 3 % des emplois publics doivent être réservés aux personnes handicapées).

² Pour se conformer aux obligations découlant des directives européennes, la France a pour sa part voté, le 16 novembre 2001, la nouvelle loi n° 2001-1066 relative à la lutte contre les discriminations.

DISCRIMINATIONS : LE DROIT À L'ÉPREUVE DE LA SOCIÉTÉ

mal de protection contre les discriminations que chaque État membre est libre de dépasser en fonction notamment de son contexte socio-économique) : premièrement, il *ajoute* aux critères prohibés de distinction identifiés par les normes européennes d'*autres bases de discriminations* telles que l'état civil, la naissance, la fortune, l'état de santé actuel ou futur et la caractéristique physique. Il *étend* ensuite la *garantie contre la discrimination directe et indirecte*, pour l'ensemble de ces nouveaux groupes constitués, à *tout exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public* (et non pas seulement à la relation de travail, ou à l'offre de biens et de services...). Le projet de loi indique également que l'adoption d'*actions positives* est autorisée, sans imposer l'organisation de telles mesures qui compensent les difficultés vécues par certains groupes³.

Autre apport substantiel du projet de loi — en conformité avec les dispositions des nouvelles directives européennes — est l'introduction du *harcèlement* (sexuel ou moral) comme manifestation de la discrimination : « Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable qui est lié aux motifs de discrimination [...] a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (article 2, § 4). Cette contribution met en lumière la nécessité d'aménager les contextes

de vie (en termes d'organisation du travail ou autre) pour assurer la réalisation de l'« égalité » des êtres humains : il s'agit en effet de créer les conditions favorables permettant à l'individu de « transformer ses capacités en résultats ».

Quant aux *aspects procéduraux*, le projet de loi va généraliser la possibilité d'introduire des actions en réparation auprès des juridictions civiles ou sociales, en fonction de la nature du litige (les conflits qui ressortent de la sphère professionnelle relèveront du tribunal du travail). Rompre avec la tradition pénale de la loi Moureaux pour investir l'arène judiciaire civile ou sociale n'est pas anodin au regard de la problématique de la preuve : alors que la présomption d'innocence dispense la personne suspecte de discrimination de contribuer à *l'élaboration de la preuve*, les juridictions civiles ou sociales en admettent aisément le partage de la charge conformément aux prescrits des directives européennes ; le projet de loi précise à ce sujet que la preuve au civil pourra être fournie au moyen de *tests de situation (testing)*. Les juridictions saisies pourront ordonner l'arrêt de la discrimination, fixer une astreinte ou imposer le cas échéant un montant de dommages et intérêts, voire solliciter la réintégration d'un travailleur injustement évincé (la loi réserve toutefois à l'employeur la décision de réintégrer le travailleur abusivement licencié ou de lui octroyer une indemnité ; la liberté d'entreprendre est décidément puissamment ancrée...).

³ Certains programmes d'actions positives existent néanmoins déjà : tel un accord signé en 1998 par le gouvernement flamand en coopération avec les partenaires sociaux, en vue d'augmenter la participation des immigrés au marché du travail (secteurs public et privé).

DISCRIMINATIONS : LE DROIT À L'ÉPREUVE DE LA SOCIÉTÉ

En outre, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme voit sa mission profondément élargie : elle revient à promouvoir l'égalité des chances et à combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur les motifs envisagés dans le projet de loi. Pour les situations relevant de la discrimination sur la base du « sexe », le gouvernement programme toutefois une institution distincte et spécifique. Le Centre peut par ailleurs — à l'instar des organisations professionnelles représentatives des

travailleurs ou des employeurs — ester en justice pour tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

Enfin, si cette reconnaissance étendue de discriminations catégorielles pourrait provoquer une judiciarisation accrue des rapports sociaux (à moins d'une fonction dissuasive voire persuasive de la loi), nous devons espérer qu'elle contribuera à la restauration du lien social et non pas à sa fragmentation.

Véronique van der Plancke

À consulter également quant à la discrimination sur la base de l'état de santé actuel ou futur :

— Proposition de loi relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail (déposée par Ph. Mahoux le 14 juillet 1999) :
<<http://www.senate.be/webdriver?Mival=/publications/viewPubDoc&TID=60023&LANG=fr>> ;

— <<http://www.tests-genetiques-et-travail.be>>.