



Analyse du Décret du 19 mars 2012 de la Communauté germanophone visant à lutter contre certaines formes de discrimination

Novembre 2017

Table des matières

Introduction.....	3
Lexique général	4
1. Égalité des chances en 2017 en Communauté germanophone.....	6
1. Contexte et genèse.....	6
2. Signalements de discrimination en Communauté germanophone	7
a. Chiffres	7
b. Signalements selon les motifs de discriminations et les domaines de la vie sociale	9
3. Travail en réseau et partenaires en Communauté germanophone	10
a. Parlement de la Communauté germanophone et Service de médiation	10
b. Gouvernement et ministère	11
c. COL 13/2013	11
d. Autres acteurs locaux	12
2. Principaux points d’attention dans le décret	12
1. Définitions des concepts	12
a. Critères protégés	12
b. Langue	13
c. Définitions des distinctions et des discriminations	14
d. Dispositions	14
e. L’origine ou la condition sociale	15
f. L’état de santé actuel ou futur	15
g. La protection par association	16
h. Critères protégés „effectifs ou supposés“.....	16
i. Discriminations multiples	16
2. Champ d’application.....	17
a. Biens et services	17
b. Harcèlement sur le lieu de travail	18
3. Principe de l’égalité de traitement et dispositions particulières	19
c. Domaine de l’emploi en général	19
d. Domaine de l’emploi par rapport aux convictions religieuses et philosophiques	20
e. Accès aux biens et services et fourniture de biens et de services	20
f. Actions positives.....	21
4. Protection juridique	21
a. Renoncement à la protection contre les discriminations	21

b. Protection contre des représailles	21
c. Protection des témoins	22
5. Action en cessation	22
Conclusion	23

Introduction

La Communauté germanophone a sollicité Unia pour obtenir un avis sur son décret du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination et plus précisément d’aborder « des événements marquants, des chiffres, du travail en réseau et des recommandations par rapport au décret ». Nous avons répondu à ce souhait en traitant les trois premiers points dans la première partie de cet avis, « Égalité des chances en 2017 en Communauté germanophone », et le dernier point dans la deuxième partie, « Principaux points d’attention dans le décret ».

Le décret du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination (dans la suite du texte : le décret de la CG) s’inscrit dans un cadre national plus large et sert à transposer des conventions internationales et des dispositions du droit de l’UE. La cohérence de ce décret a été vérifiée à la lumière des normes internationales et nationales applicables.

Une série de recommandations et de remarques (voir les encadrés) ont été formulées sur cette base.

Lexique général

Signalements¹ : il s'agit de cas qui sont signalés à Unia par des victimes éventuelles de discriminations, de délits de haine ou de discours de haine ou en leur nom, mais aussi de témoignages, de questions ou de préoccupations de tiers ou encore de demandes émanant de personnes ou d'organisations qui souhaitent éviter toute discrimination dans une situation particulière. Depuis 2011, les signalements qui parviennent à Unia peuvent aussi concerner les droits des personnes handicapées, en vertu de la Convention du 13 décembre 2006².

Dossiers : Unia ouvre un dossier lorsque (i) le signalement porte sur un critère de discrimination qui relève de sa compétence ou concerne les droits de personnes handicapées, et lorsque (ii) l'auteur du signalement demande un avis concret ou une autre intervention. La notion de 'dossier' est donc indépendante du degré de gravité des faits et de leur caractère 'établi' ou non. Plusieurs signalements relatifs aux mêmes faits (comme des événements très médiatisés ou des cas de cyberhaine) sont en principe rassemblés dans un même dossier. Parfois, Unia ouvre un dossier de sa propre initiative (*autosaisine*).

Motifs de discrimination : il s'agit des critères protégés en vertu de la législation antidiscrimination (lois fédérales, décrets et ordonnances). Les missions légales d'Unia concernent tous ces critères protégés (ainsi que les droits des personnes handicapées, en vertu de la Convention des Nations unies du 13 décembre 2006), à l'exception du sexe et des critères apparentés (compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes) et de la langue (l'institution compétente n'a pas encore été désignée). Les critères de discrimination 'prétendue race', 'couleur de peau', 'nationalité', 'ascendance' (origine juive) et 'origine nationale ou ethnique' sont rassemblés sous le terme de 'critères raciaux'.

Domaines de la vie sociale : le contexte dans lequel se déroulent les faits signalés. Ces domaines coïncident dans une large mesure avec le champ d'application matériel de la législation antidiscrimination et antiracisme et des décrets et ordonnances respectifs (emploi, biens et services, enseignement...). Par ailleurs, Unia utilise dans ses rapports des catégories spécifiques pour les propos dans les médias et sur internet, les incidents dans l'espace public (vie sociale) et les signalements visant la police, la justice ou le système carcéral.

Discrimination : l'interdiction de discriminer concerne :

- La **discrimination directe** : lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, à moins que cette distinction ne puisse être justifiée conformément aux dispositions de la loi.
- La **discrimination indirecte** : lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage

¹ Unia parle de signalements et de dossiers plutôt que de plainte pour éviter la confusion avec une plainte au sens pénal du terme d'une part et d'autre part pour indiquer qu'il recherche en priorité des solutions extra-judiciaires.

² Convention du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées, MB 22 juillet 2009.

particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés, à moins que cette distinction indirecte ne puisse être justifiée conformément aux dispositions de la loi.

- **L'injonction de discriminer** : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou d'un de leurs membres.
- Le **harcèlement** : un comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés et qui vise à porter atteinte à la dignité d'une personne et à créer un environnement menaçant, hostile, offensant, humiliant ou blessant³.
- Le **refus de procéder à des aménagements raisonnables en faveur d'une personne en situation de handicap** : on entend par 'aménagements raisonnables' des mesures appropriées qui sont prises dans une situation concrète et en fonction des besoins pour permettre à une personne en situation de handicap d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines pour lesquels la loi est d'application, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée à l'égard de la personne qui doit les adopter. Lorsque cette charge est compensée de manière suffisante par les mesures existantes dans le cadre de la politique menée en faveur des personnes handicapées, elle ne peut pas être considérée comme disproportionnée.

Délits de haine : infractions dont les mobiles sont la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard de la victime, en raison d'un ou plusieurs critères protégés par la législation antiracisme et antidiscrimination qui peuvent conduire à une aggravation de la peine si l'un de leurs

Discours de haine: il s'agit par exemple de propos (publics) racistes, islamophobes, homophobes, antisémites, négationnistes...⁴ Le droit fondamental à la liberté d'expression reste le principe de base, mais certains propos sont punissables, par exemple lorsque la personne incite délibérément à la discrimination, à la haine, à la ségrégation ou à la violence envers une personne ou un groupe sur la base de l'un des critères protégés.

³ Les dispositions de la législation antidiscrimination ne s'appliquent pas en cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail envers des personnes visées à l'article 2, § 1 de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail (qui est applicable, le cas échéant).

⁴ Au sujet de cette terminologie, voir aussi les remarques formulées lors de la journée d'étude du 26 février 2016: www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Véronique_Pertry.pdf.

1. Égalité des chances en 2017 en Communauté germanophone

La première partie de cet avis fait le point sur la situation dans le domaine de l'antidiscrimination et de l'égalité des chances en Communauté germanophone, en accordant une attention particulière à l'application du décret du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination et au rôle d'Unia à cet égard.

A cette fin, nous allons d'abord exposer le contexte historique et la genèse de ce texte pour ensuite nous tourner vers les signalement qu'Unia a reçus et le travail de réseau en Communauté germanophone.

1. Contexte et genèse

Les efforts belges et internationaux en matière d'antidiscrimination trouvent leur origine dans le contexte de la fin de la Deuxième Guerre mondiale et dans celui de la décolonisation.

21 décembre 1965 : conclusion de la **Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale** (signée le 7 mars 1966). L'objectif de cette convention était de transposer les principes définis dans la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (du 20 novembre 1963).

30 juillet 1981 : adoption par le parlement belge de la **Loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie**. La loi est de nature pénale.

15 février 1993 : le **Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme** est créé en vertu d'une loi datée de ce jour.

29 juin 2000 : adoption de la **Directive européenne 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique**. Cette directive ne s'applique pas à un domaine spécifique de la vie sociale (p. ex. emploi, accès aux biens et aux services, etc.).

27 novembre 2000 : adoption de la **Directive européenne 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**. Elle porte sur les critères protégés de religion ou de convictions, de handicap, d'âge et d'orientation sexuelle ainsi que les critères genre.

25 février 2003 : transposition deux directives au niveau fédéral au travers de la **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 racisme. La loi antiracisme de 1981 n'est pas abrogée. Au lieu de cela, les infractions pénales concernant les autres critères protégés sont élargies et les dispositions civiles concernant les critères „antiracistes“ sont complétées.

6 octobre 2004 : la **Cour d'arbitrage** (aujourd'hui Cour constitutionnelle) frappe de nullité certaines parties de la loi du 25 février 2003 (arrêt 157/004). La Cour invoque notamment comme motif le fait que les critères de conviction politique et de langue ne sont pas repris, sans justification objective, dans la liste des critères protégés.

10 mai 2007 : le législateur fédéral promulgue trois textes légaux complémentaires (**Discrimination relative au genre et au racisme et autres formes de discrimination**), qui comportent des aspects

aussi bien civils que pénaux et qui vont au-delà des normes des deux directives de 2000, dont elles assurent la transposition. Des décrets et ordonnances des différentes entités fédérées suivront durant les années suivantes.

12 juillet 2011 : un accord de coopération entre l'État fédéral, les Communautés et les Régions charge le Centre pour l'égalité des chances l'institution d'assurer indépendamment l'application de la **Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées**.

19 mars 2012 : adoption du décret de la Communauté germanophone visant à lutter contre certaines formes de discrimination.

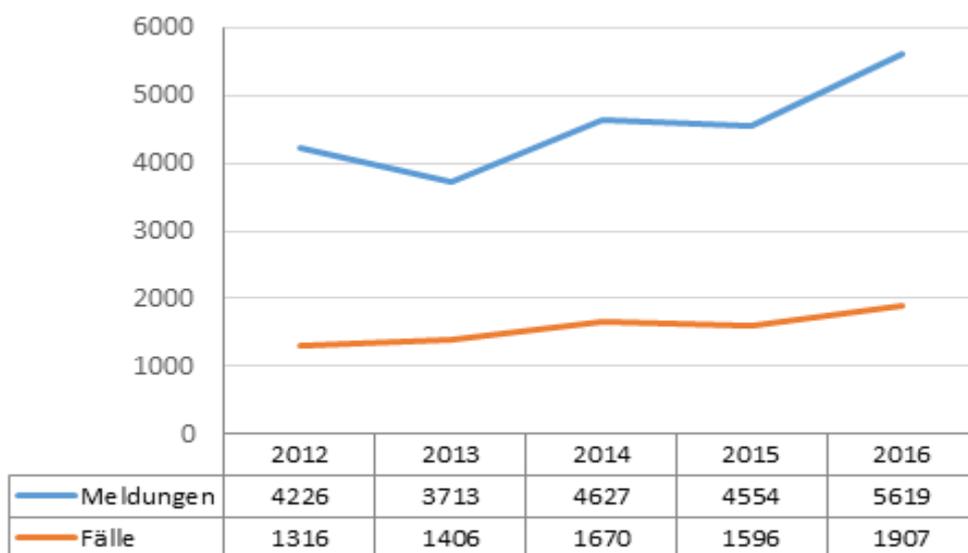
12 juin 2013 : conclusion de l'**accord de coopération** (entré en vigueur le 15 mars 2014), faisant d'Unia le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (Article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980). À la suite de cela, Unia est séparé de Myria, le Centre fédéral de la Migration. En matière d'antidiscrimination, la compétence d'Unia ne se limite plus depuis lors aux matières fédérales, mais s'étend aussi aux décrets et ordonnances des Communautés et des Régions.

2. Signalements de discrimination en Communauté germanophone

a. Chiffres

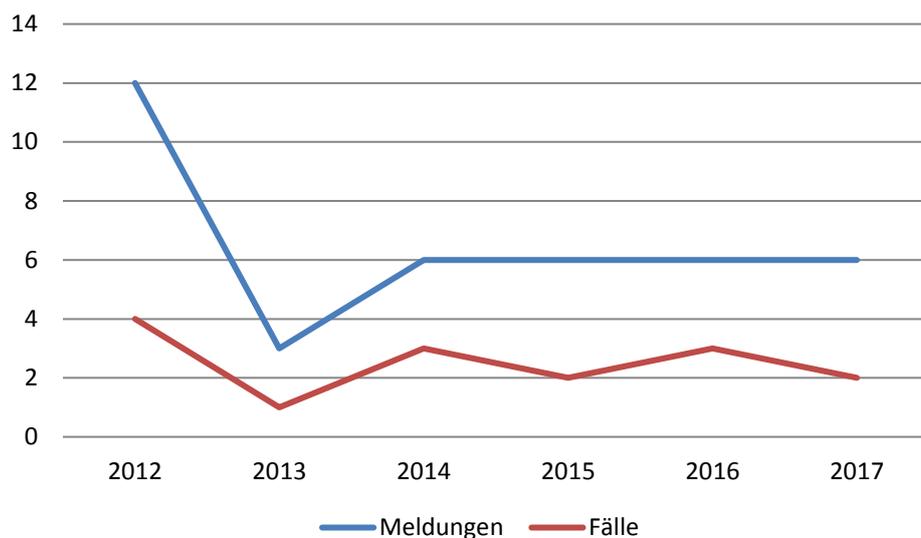
Le traitement de signalements individuels de discrimination fait partie des missions d'Unia.

Au cours des cinq dernières années, le nombre des signalements enregistrés auprès d'Unia a connu une croissance constante. Un dossier est ouvert pour environ 30% d'entre eux⁵.

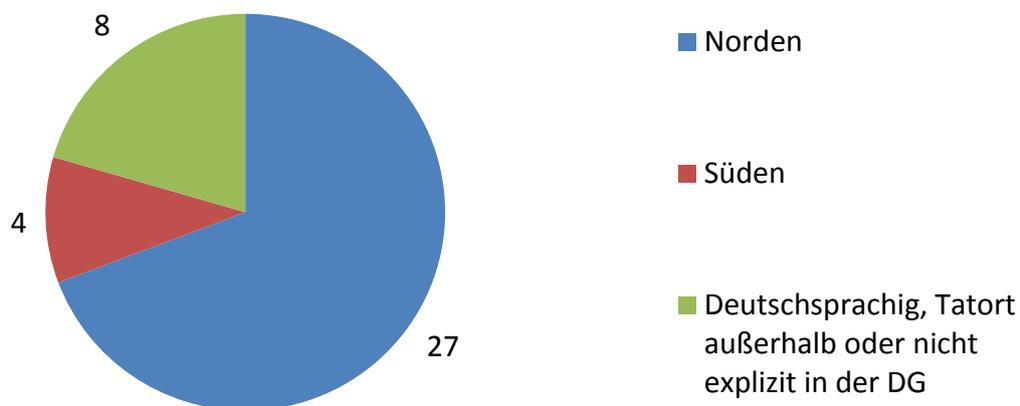


Le graphique suivant montre les signalements et dossiers qu'Unia a reçu en allemand depuis son entrée en vigueur. Cependant, dans un cas seulement, Unia était amenée à, dans sa prise de position, se référer explicitement au décret du 19 mars 2012.

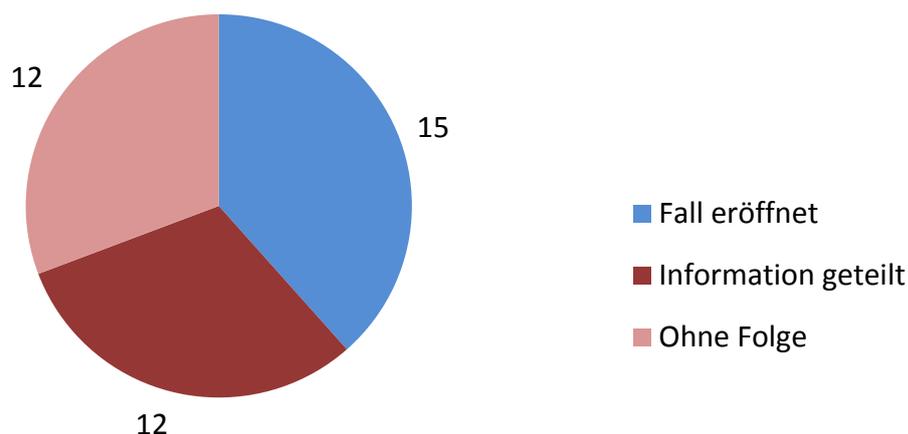
⁵ Après avoir vérifié la compétence d'Unia en vertu de la législation antidiscrimination et avoir sondé les attentes de l'auteur du signalement.



Depuis 2012, Unia a donc réceptionné 39 signalements de requérants germanophones. Pour la plupart, Unia a pu récolter l'information que le lieu des faits était situé sur le territoire de la Communauté germanophone. La comparaison entre les communes au nord et au sud de la Communauté germanophone dresse une image claire.



Un dossier a été ouvert pour 15 d'entre eux. En ce qui concerne les autres, soit la communication d'information était suffisante, soit le signalement est resté sans suite (la plupart tombait hors du champ de compétence d'Unia).



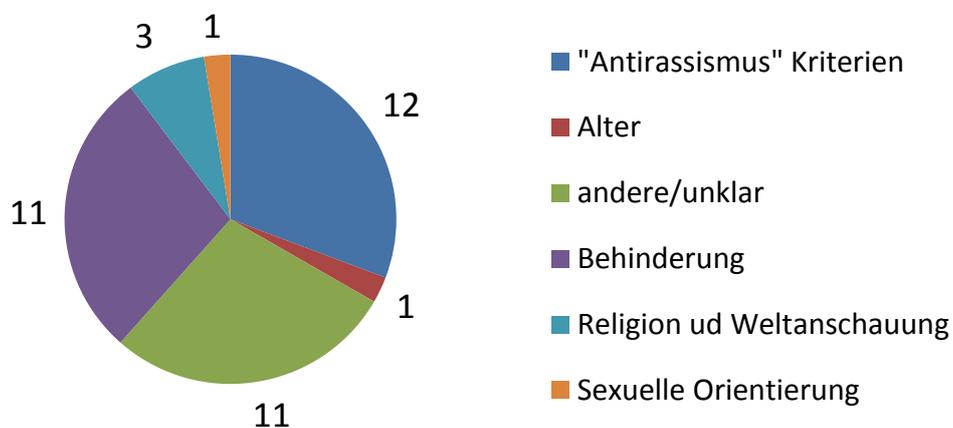
Ces chiffres sont assez faibles par rapport aux autres parties du pays. Cela pourrait s'expliquer par le fait que le degré de notoriété de la législation antidiscrimination mais aussi d'Unia en Communauté germanophone pourrait être amélioré. Il en résulte qu'il est difficile pour Unia de dessiner une image précise de l'état de la situation en ce qui concerne les cas de discrimination auxquels le décret pourrait s'appliquer.

Cependant, l'évaluation d'un texte légal ne peut se limiter à son contenu mais doit prendre en compte ses conséquences pratiques sur les citoyens. Afin d'améliorer cette situation, il serait par exemple intéressant de demander aux acteurs locaux dans quelle mesure ils sont confrontés à des discriminations, quels moyens ils utilisent pour agir contre elles et quels sont leurs besoins.

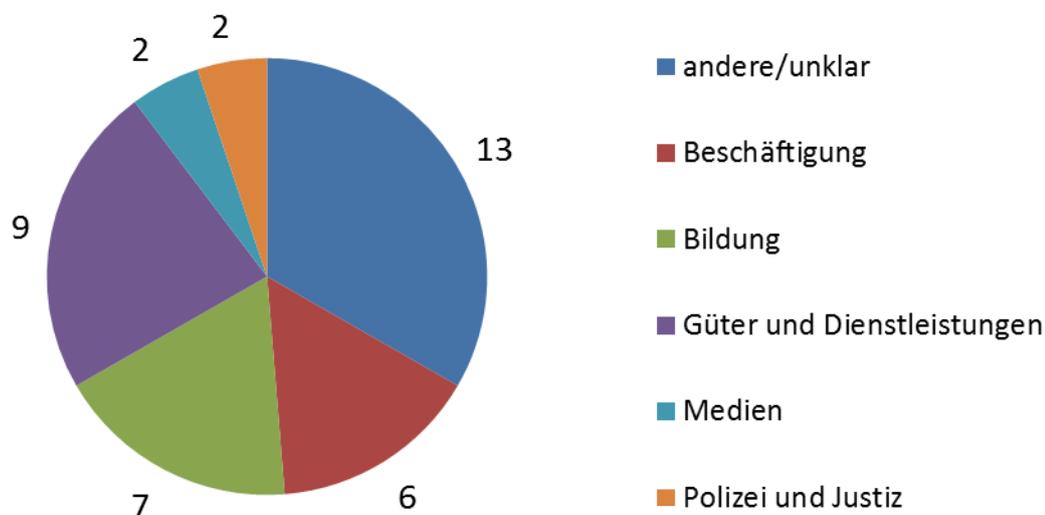
Unia est disposé à aborder cette question et se réjouit de la coopération qui s'est récemment mise en place avec le ministère à ce sujet.

b. Signalements selon les motifs de discriminations et les domaines de la vie sociale

Le plus grand nombre de signalements en langue allemande qui a été enregistré par Unia était en lien avec les critères « raciaux », c'est-à-dire la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau et l'origine nationale ou ethnique (cependant 3 d'entre eux étaient basé sur la nationalité allemande voir autrichienne). Le handicap est un deuxième critère le plus signalé. Le grand nombre de signalements dont le critère n'est pas clair ou tombe en dehors du champ de compétence d'Unia est visible également.



Les signalements concernaient surtout les domaines biens et services, enseignement et emploi. Ici également il y a un nombre important de signalement pour lesquels Unia n'était pas compétent.



En raison du faible nombre de signalements, une évaluation statistique n'a qu'une valeur limitée.

Au lieu de cela, nous indiquons ici quelques exemples :

- Les parents d'un enfant sourd ont pris contact avec Unia car l'école refusait d'offrir un accompagnement par un logopède en langue des signes. Au final, des fonds de la CG ont pu couvrir les frais.
- Une personne a sollicité Unia car elle avait été exclue de la procédure à un emploi en raison de son handicap. Des collaborateurs d'Unia se sont engagés dans des négociations avec l'entreprise en question.
- L'Office de l'Emploi de la Communauté germanophone avait terminé un contrat de formation après qu'une personne s'était plainte d'un comportement discriminatoire. Dans une mise en demeure formelle, qui comportait une référence au décret du 19 mars 2012, Unia a rappelé que la loi prévoit une protection d'un an contre des représailles s'ensuivant d'une plainte pour discrimination.

3. Travail en réseau et partenaires en Communauté germanophone

a. Parlement de la Communauté germanophone et Service de médiation

En 2016, Unia a présenté pour la première fois son rapport annuel lors d'une séance plénière du Parlement de la Communauté germanophone.

Des rencontres ont eu lieu aussi bien avec le premier ombudsman qu'avec la médiatrice en exercice. Les deux instances font partie de la Plate-forme des droits de l'Homme⁶.

⁶ Il s'agit d'une initiative d'Unia de 2015 dans le cadre de laquelle différents acteurs (p.ex. médiateurs, institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Délégué général aux droits de l'enfant, les comités P et R, Myria et la Commission de protection de la vie privée) se réunissent une fois par mois pour :

- Proposer et analyser des problématiques qui concernent plusieurs institutions ;

b. Gouvernement et ministère

Il y a des contacts réguliers surtout avec le cabinet du ministre en matières sociales et avec le cabinet du ministre de l'enseignement. Ils ont principalement lieu dans le cadre des Baromètres de la diversité d'Unia. Les 'Baromètres de la diversité' sont des études statistiques d'Unia qui recueillent des données objectives et fiables en adoptant une approche multidisciplinaire. Tour à tour, il traite des domaines de l'enseignement, de l'emploi et du logement⁷. D'ici peu, la version allemande du nouveau baromètre apparaîtra. Celui-ci traite de la matière de l'enseignement et contient une partie sur la communauté germanophone.

Le décret du 19 mars 2012 prévoit une évaluation après cinq ans. Le but visé a été réalisé, la présente analyse en faisant partie. Une réunion avec les collaboratrices compétentes du ministère a eu lieu afin de discuter des possibilités de contribution d'Unia.

c. COL 13/2013

En 2013, le Collège des Procureurs généraux a promulgué, avec le ministre de la Justice et le ministre de l'Intérieur, une circulaire destinée à améliorer la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine.

Unia participe à la transposition de cette directive, en collaborant entre autres avec les magistrats et les policiers de référence. Le but de cette collaboration est de parvenir à une meilleure identification des délits en question et de favoriser l'échange de connaissance entre les acteurs. A cette fin, il y a notamment une sensibilisation des acteurs concernés du parquet et de la police pour les délits qui mettent en cause des critères protégés de la législation antidiscrimination. Des personnes de référence ont également été désignées en Communauté germanophone, comme dans les autres parties du pays. Celles-ci informent Unia si elles sont confrontées à un tel délit.

Dans ce cadre, Unia a été informé en 2016 de deux affaires pénales par le parquet d'Eupen. Il s'agissait d'un cas de coup et blessure avec racisme comme motif abject et d'un cas de commentaire online incitant à la haine. Unia ne s'est pas constitué partie civile dans ces dossiers⁸ mais les jugements ont été enregistrés dans la banque de données d'Unia et pourront ainsi servir de référence à l'avenir⁹.

Des échanges d'information réguliers ont également lieu avec le policier de référence établi à Eupen.

-
- Échanger des pratiques et des méthodologies, valoriser des expériences utiles et mobiliser adéquatement les compétences respectives de chaque ;
 - Encourager la coopération entre institutions.

⁷ On trouvera de plus amples informations grâce au lien suivant: <http://unia.be/fr/publications-et-statistiques/statistiques/tudes-statistiques-dunia>.

⁸ Unia travaille dans une perspective de dialogue et la négociation afin de trouver une solution qui puisse convenir aux différentes parties impliquées et ne va en justice que s'il y a une réelle valeur ajoutée pour la victime et en ce qui concerne l'interprétation des lois.

⁹ Il s'agit de deux affaires pénales dont le jugement a été prononcé le 15 mai 2007 par le tribunal correctionnel d'Eupen. Plus d'informations sont disponibles sur notre [Page internet](#).

d. Autres acteurs locaux

En outre, il y a aussi en Communauté germanophone d'autres acteurs importants qui agissent contre les discriminations, même si ce n'est pas de manière directe ou sans faire consciemment usage des outils législatifs en la matière.

Pour n'en citer que quelques-uns, la 'Dienststelle für Selbstbestimmtes' (Service pour une Vie autonome), l'Arbeitsamt (Office de l'Emploi) de la CG, les centres publics d'action sociale, la police, les écoles ainsi que les acteurs associatifs qui sont actifs dans les domaines concernés nous paraissent essentiels pour obtenir des succès dans la lutte contre les discriminations. Unia a déjà collaboré dans le passé avec certains d'entre eux. Renforcer leur sensibilisation aux questions de discrimination ne peut être que bénéfique. Unia est disposé à le faire.

2. Principaux points d'attention dans le décret

Dans la deuxième partie de cette évaluation, nous abordons plus en détail le texte du décret proprement dit, en mettant successivement en lumière ses différents chapitres.

Il s'agit en partie de remarques générales sur la protection actuelle contre les discriminations en Belgique¹⁰. Nous nous référons à cet égard à une analyse approfondie des lois fédérales antidiscrimination, qu'Unia a effectuée en 2016, et reprenons de manière synthétique quelques recommandations pertinentes¹¹. Les autres remarques sont spécifiques au décret¹².

1. Définitions des concepts

a. Critères protégés

Par rapport aux versions allemandes officielles des textes de référence nationaux¹³ et internationaux¹⁴, le décret de la Communauté germanophone opte pour d'autres termes. Ainsi, „Staatsangehörigkeit“ (nationalité) devient „Nationalität“, „angebliche Rasse“ (prétendue race) devient „sogenannte Rasse“, „religiöse oder weltanschauliche Überzeugung“ (conviction religieuse ou philosophique) devient „Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung“, „Personenstand“ (état civil) devient „Zivilstand“, „politische Überzeugung“ (conviction politique) devient „politische

¹⁰ Il s'agit des points : 1.b., 1.d., 1.f., 1.g., 1.h., 4.b., 4.c. et 5.

¹¹ Vous trouverez le texte complet du rapport sous le lien suivant: http://unia.be/files/Documenten/Evaluation_2016.pdf.

¹² Il s'agit des points : 1.a., 1.c., 1.d., 1.h., 2.a., 2.b., 3. et 4.a.

¹³ Il s'agit des lois du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ainsi que des décret des autres entités fédérées.

¹⁴ C'est notamment l'article 21 de la charte européenne des droits de l'homme qui a servi de base pour le choix de la terminologie des lois nationales. Il s'intitule : « est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Sont évidemment pertinentes aussi les directives européennes 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Anschauung“ et „körperliches Merkmal“ (caractéristique physique) devient „physisches Merkmal“. C’est le cas aussi bien à l’article 2 qu’à l’article 3 du décret. La terminologie ne correspond pas non tout à fait à celles des texte cadre internationaux¹⁵.

Ces différences peuvent paraître mineures. Eu égard au fait que le décret est essentiellement motivé par la transposition des directives européennes (2000/43/CE et 2000/78/CE) et la mise en œuvre concrète du principe d’égalité de traitement dans la structure de l’État belge¹⁶, un choix cohérent de concepts dans les différents textes apparaît cependant nécessaire. Dans ce contexte, on peut même lire dans le projet de décret du 17 janvier 2012 „qu’il est par conséquent d’une extrême importance, pour des raisons de sécurité juridique et de loyauté fédérale, de s’inspirer, pour la transposition du principe d’égalité de traitement au niveau de la Communauté germanophone, de la législation fédérale visant à transposer les directives mentionnées plus haut“¹⁷.

Unia se prononce pour un choix réfléchi de la définition des critères protégés. Les écarts avec la terminologie fédérale/européenne devraient être explicités. En fait, le changement de terminologie soulève la question de savoir si la Communauté germanophone a voulu, dans ce cadre, élargir ou restreindre la protection en comparaison avec la législation fédérale. Cette question devrait être examinée.

b. Langue

Bien qu’il ne soit pas compétent en la matière, Unia reçoit régulièrement des signalements concernant le critère protégé de la langue. Dans certains cas, une exigence linguistique peut constituer une discrimination indirecte sur la base d’un critère protégé par la loi antiracisme, ce qui permet à Unia d’intervenir malgré tout. Mais la loi antiracisme ne s’applique pas lorsqu’une personne est désavantagée en raison de son appartenance à une communauté linguistique de Belgique. Par conséquent, Unia n’est pas compétent.

Depuis que ce critère protégé a été explicitement ajouté dans le cadre de la loi antidiscrimination de 2007 et a aussi été repris dans les textes légaux des autre Communautés et Régions, on attend toujours la désignation d’un organe spécifiquement compétent pour ce thème, bien que cela ait été expressément annoncé dans la loi en question (article 29, §2). Evidemment, ce point intéresse particulièrement les citoyens en communauté germanophone. Cette dernière pourra donc jouer un rôle clé qui aiderait à sortir de la dichotomie confortative des deux grands groupes linguistiques belges.

Unia recommande de désigner un organe de ce type et se déclare prêt à assurer cette mission, conformément à ce qu’il a annoncé dans son évaluation des lois fédérales. Nous invitons le gouvernement de la communauté germanophone à s’investir afin d’aller vers l’avant en cette matière.

¹⁵ Notamment l’article 21 de la Charte européenne des droits fondamentaux qui a servi comme base de travail pour la terminologie des lois fédérales ainsi que les directives européennes pertinentes.

¹⁶ Document 98 (2011-2012) N° 1 Projet de décret, p. 3.

¹⁷ *Idem.*, S. 5.

c. Définitions des distinctions et des discriminations

Les articles 3.2. à 3.5. contiennent des définitions relatives aux distinctions et aux discriminations. Ici aussi, la formulation a été modifiée par rapport à la version allemande officielle des lois fédérales¹⁸.

Dans un souci de cohérence et de meilleure lisibilité, Unia plaide pour adapter les définitions à celles des lois fédérales. Une erreur grammaticale semble même s'être glissée dans l'article 3.4. Elle devrait au moins être rectifiée, même si les définitions ne sont pas adaptées¹⁹.

d. Dispositions

La notion de „dispositions“ est définie à l'article 3.10. par : « toutes les dispositions légales et réglementaires, les conventions individuelles ou collectives de travail et les règlements de travail, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale ». Ceci est une définition beaucoup plus large que celle dans les lois fédérales qui vise : « les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale ». En combinaison avec l'interdiction générale de discrimination contenue dans le décret, il s'ensuit qu'aucun texte légal ne peut justifier une distinction de traitement sur base d'un critère protégé sans réussir aux tests de justification dans le décret. Cela pourrait s'avérer problématique, par exemple en ce qui concerne les actions positives qui sont prévues à l'article 11 du décret.

Contrairement à la version finale du décret, dans le projet de décret de la CG, une telle disposition était bel et bien contenue à l'article 5, alinéa 5. Elle annonçait : „une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne conduit pas à la constatation d'une forme quelconque de discrimination interdite par le décret si cette distinction directe ou indirecte est imposée par un décret ou en raison d'un décret“. L'avis déjà cité du Conseil d'État²⁰ soulignait l'incohérence qui en résultait au vu de l'ampleur de la définition de la notion « dispositions » expliquée. Au lieu de modifier la définition, l'alinéa 5 a simplement été supprimé.

Une telle disposition est pourtant contenue dans les autres lois belges antidiscrimination²¹ et peut être intéressante dans certaines situations. D'un côté, comme mentionné, en ce qui concerne les éventuelles mesures positives et de l'autre côté elle pourrait p.es permettre des lois qui visent délibérément certaines catégories d'âge (emploi, avantages fiscaux,...). En guise d'illustration, la formulation actuelle du décret permettrait p.ex. à une personne en âge moyen de se plaindre au sujet de mesures visant spécifiquement à lutter contre le chômage des jeunes en érigeant une limite d'âge pour certains avantages²².

¹⁸ La version allemande de la présente analyse contient un tableau comparatif des articles en question.

¹⁹ Selon la formulation actuelle du texte du décret, c'est la disposition, le critère ou la pratique qui peuvent être désavantagés, alors que ce sont bien sûr les personnes.

²⁰ V. p. 51.

²¹ Il s'agit des dispositions dites « de sauvegarde » tel que l'article 11 des lois fédérales qui s'intitule : « § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

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

²² Pour être valable, la situation doit alors satisfaire au test de l'article 8.

Unia conseille d'ancrer dans le décret la possibilité de créer légalement des distinctions justifiées entre des groupes et d'adapter la définition de la notion « Bestimmungen » à l'image de celle contenue dans les lois fédérales afin qu'elle ne soit plus incompatible à une telle disposition. De plus, à côté de la notion de „Bestimmungen“ (dispositions), le décret utilise aussi le terme „Vorschriften“ (articles 3. 4. et 3.5.) sans le définir. Les deux concepts semblent être utilisés dans des contextes similaires, voir comme synonymes. Il faudrait s'assurer qu'ils sont employés de manière cohérente.

e. L'origine ou la condition sociale

Le Décret mentionne le critère protégé 'origine sociale'. Dans les travaux préparatoires de la loi fédérale antidiscrimination du 10 mai 2007 il est précisé que l'origine sociale doit être comprise comme 'l'appartenance à une certaine classe sociale (par exemple la noblesse)²³. La portée de ce critère de discrimination semble dès lors relativement restreinte.

En revanche, le critère protégé 'condition sociale', auquel se réfèrent par exemple l'Accord de coopération (dans sa version néerlandaise) et le Décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, est beaucoup plus large. Une extension du critère de l'origine sociale à la condition sociale permettrait d'appréhender certaines situations non protégées pour l'instant. Par exemple, des personnes qui ont un passé judiciaire, des sans-abri ou des demandeurs d'emploi pourraient également être protégées par le Décret. Le critère protégé 'origine sociale' conserve néanmoins son utilité, par exemple dans des situations de discrimination envers une personne originaire d'un certain quartier.

Unia recommande donc d'harmoniser le critère protégé « origine sociale » et l'étendre au critère protégé « origine et condition sociale » (ou éventuellement « statut social ») dans le Décret. Ceci aurait par ailleurs l'avantage de dissocier le critère de l'origine sociale des critères de l'origine nationale et ethnique qui visent des situations bien distinctes et qui ne jouissent pas de la même protection.

f. L'état de santé actuel ou futur

Le Décret reprend le critère 'état de santé actuel ou futur'. D'après l'expérience d'Unia, la référence à l'état de santé actuel ou futur dans les réglementations antidiscrimination est trop restrictive en ce qu'elle ne tient pas compte de l'état de santé antérieur. Par exemple, lors de la réorganisation d'une grande entreprise, des critères de licenciement avaient été définis en attribuant des points négatifs en fonction du nombre de journées d'absences pour maladie. La Cour du travail a jugé que la loi (fédérale) antidiscrimination ne s'appliquait pas parce que l'état de santé antérieur ne constituait pas un critère protégé dans cette loi²⁴.

Pour Unia, il vaudrait mieux harmoniser – et par conséquent remplacer – le critère protégé « état de santé actuel ou futur » par le critère « état de santé » à l'instar de ce qui est prévu dans l'Accord de coopération et dans le Décret flamand antidiscrimination.

²³ Chambre des Représentants 2006-2007, Projet de loi 2722/001, p. 17-18.

²⁴ C. trav. Anvers, 3 septembre 2008.

g. La protection par association

Il résulte de l'arrêt Coleman contre A. et S. Law de la Cour de Justice de l'Union européenne que la discrimination par association doit être interdite²⁵. Dans cette affaire, un travailleur avait subi un traitement moins favorable en raison du handicap de son enfant. En Belgique, le principe de la discrimination par association a été appliqué pour la première fois dans un jugement du Tribunal du travail de Louvain, en 2013²⁶.

En vue de se conformer à l'interprétation donnée par la CJUE, il conviendrait de reprendre expressément dans le Décret le concept de discrimination par association. A titre exemplatif, le Décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement se réfère explicitement à des critères protégés 'individuels ou attribués par association' ('eigen of bij associatie toegekende').

h. Critères protégés „effectifs ou supposés“

Une personne peut être discriminée en raison de caractéristiques qui lui sont attribuées mais qu'elle ne possède pas spécialement (comme une orientation sexuelle ou une conviction religieuse 'supposée'). Le Décret ne prévoit pas expressément cette situation même si lors des travaux préparatoires des lois fédérales antidiscrimination (qui peuvent guider l'interprétation du Décret) il a été précisé que les concepts et les dispositions légales incluent des discriminations fondées sur un critère protégé qui est attribué à tort à la victime²⁷.

Unia plaide pour qu'une référence soit faite explicitement dans le Décret à des critères « réels ou supposés » à l'instar de ce que prévoit le Décret flamand antidiscrimination.

i. Discriminations multiples

Le décret de la CG indique explicitement qu'une discrimination peut reposer sur un ou plusieurs critères protégés. C'est utile dans la mesure où une action en cessation peut être introduite sans devoir se décider pour un critère protégé.

Cette précision n'est cependant pas mentionnée aux alinéas 2 et 3 de l'article 16 du décret. Unia recommande de remédier à cela.

²⁵ Cour Just., 17 juillet 2008, Coleman t. A. en S. Law, n° C-303/06. Voir aussi considération 12bis dans la Proposition de directive du Conseil de l'UE relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de conviction, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle : "La discrimination s'entend aussi comme incluant **la discrimination due à une association** avec un motif discriminatoire, comme l'a confirmé la Cour de Justice dans l'affaire C-303/06. Une telle discrimination a lieu, notamment, lorsqu'une personne fait l'objet d'un traitement moins favorable, ou est harcelée en raison d'une relation que cette personne entretient avec des personnes ayant une religion ou des convictions, un handicap, un âge ou une orientation sexuelle donnés."

²⁶ Trib. trav. Louvain, 12 décembre 2013.

²⁷ Chambre des Représentants 2006-2007, Projet de loi 2720/9 (rapport au nom de la commission Justice), p. 41-42.

2. Champ d'application

a. Biens et services

Selon l'article 4.7., le décret du 19 mars 2012 s'applique à « l'accès aux biens et services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture »²⁸.

Les **biens** sont définis à l'article 3.17. du décret comme étant „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 européenne²⁹“. Cette notion est ainsi limitée au sens qu'elle prend dans les textes européens.

L'article 3.18 définit les **services** comme « services d'intérêt général y compris les services au sens de l'article 57 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ». Dans le contexte européen, les services d'intérêt général font notamment référence aux transports publics, services postaux et soins de santé³⁰. L'article 57 TFUE édicte quant à lui : « *Au sens des traités, sont considérées comme services les prestations fournies normalement contre rémunération³¹, dans la mesure où elles ne sont pas régies par les dispositions relatives à la libre circulation des marchandises, des capitaux et des personnes* ». Selon la Cour de justice de l'UE, « *la caractéristique essentielle de la rémunération réside, dès lors, dans le fait que celle-ci constitue la contrepartie économique de la prestation en cause, contrepartie qui est normalement définie entre le prestataire et le destinataire du service* »³².

La jurisprudence en matière d'antidiscrimination englobe un grand nombre d'activités à caractère commercial³³, mais aussi certains services de nature récréative, même lorsque l'opérateur qui les dispense ne poursuit pas un but lucratif ou qu'ils ne sont pas payés par ceux qui en bénéficient, ou pour autant qu'une rémunération soit payée par une partie quelconque³⁴. Il y a donc des jurisprudences qui ne sont ni clairement en lien avec l'article 57 TFUE, ni avec des services d'intérêt

²⁸ Une traduction littérale de la version allemande du décret dirait cependant « l'accès aux biens et services qui sont à la disposition **des citoyens**, ainsi que leur fourniture ».

²⁹ Dans ce qui suit, l'abréviation « TFUE » sera utilisée pour le « traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ».

³⁰ Vous trouverez de plus amples d'informations en suivant le lien suivant : https://ec.europa.eu/info/topics/single-market/services-general-interest_fr.

³¹ Nous soulignons.

³² Affaire C-263/86.Etat-belge/ René et Marie-Thérèse Humbel, Recueil, 1988, p.5365, point 17

³³ Affaire C 70/95, Sodemare / Région Lombardie, Recueil, 1997, p. I- 3395 ; affaire C 415/93, Union royale belge des sociétés de football association ASBL/ Jean-Marc Bosman, Recueil, 1995, p. I- 4921 ; affaire C 51/96 et 191/97 Deliège/ Ligue francophone de Judo et disciplines associées ASBL, Recueil, 2000, p. I- 2549, et spécifiquement le point 57 qui précise à titre d'exemple que , l'organisateur d'une compétition sportive internationale « offre à l'athlète la possibilité d'exercer son activité sportive en se mesurant à d'autres compétiteurs et, corrélativement, les athlètes, par leur participation à la compétition, permettent à l'organisateur de produire un spectacle sportif auquel le public peut assister, que des émetteurs de programmes télévisés peuvent retransmettre et qui peut intéresser des annonceurs publicitaires et des sponsors. En outre, l'athlète fournit à ses propres sponsors une prestation publicitaire qui trouve son support dans l'activité sportive elle-même ».

³⁴ Voir sur ce point les développements de J. Ringelheim , « Le droit européen et l'interdiction des discriminations raciales et ethniques dans le cadre de l'accès aux services », *Revue du droit européen relatif à la non-discrimination*, Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination, juillet 2010, p. 11 et s et les nombreuses références citées.

général. La question de savoir si le décret de la CG était applicable dans ces cas n'est cependant pas clairement tranchée.

L'énoncé du texte du décret du 19 mars 2012 présente un caractère limitatif puisqu'il se réfère aux concepts de service d'intérêt général et de services rémunérés. Les services non payants et d'intérêt général qui n'ont pas de lien directe avec l'ordre public ne semblent pas visés par ce décret, ce qui est à notre sens problématique.

En effet, ceci est en contradiction avec l'esprit de la directive 2000/43/CE, que le décret vise à transposer. Le considérant (12) de celle-ci stipule : « Pour assurer le développement de sociétés démocratiques et tolérantes permettant la participation de **tous les individus**³⁵ quelle que soit leur race ou leur origine ethnique, une action spécifique dans le domaine de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique doit aller au-delà de l'accès aux activités salariées et non salariées et s'étendre à des domaines tels que l'éducation, la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, les avantages sociaux, l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services ». Selon son article 3, (1), h) le champs d'application de la directive « s'applique à **toutes les personnes**, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne « l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement ». On peut conclure de ce qui précède que la directive vise tous les individus sur le territoire d'un état membre et non seulement tous les personnes de la nationalité d'un état membre ainsi qu'elle s'applique dès qu'une situation de n'inscrit pas purement dans la sphère privée. Cette idée de validité universelle de l'interdiction de discrimination se retrouve également dans la jurisprudence.

Un obstacle concret qu'Unia a constaté dans sa pratique par rapport au champs d'application des règles d'antidiscrimination par rapport aux biens et services est que la situation juridique actuelle ne protège pas les copropriétaires contre la discrimination. Dans des cas connus d'Unia, des copropriétaires souffrant d'un handicap étaient confrontés au refus de l'assemblée générale des copropriétaires d'aménagements raisonnables comme par exemple l'installation d'un monte-escalier dans le hall commun à charge de la personne handicapée. La législations antidiscrimination ne s'applique guère aux biens en propriété privée qui ne sont pas offerts au public. En même temps, il est difficilement concevable qu'ils doivent en être exclus.

Unia plaide donc pour l'abandon des références aux traités européens à l'instar de ce qui est prévu dans les législations fédérales antidiscrimination où les notions de biens et services ne sont pas précisément définies.

b. Harcèlement sur le lieu de travail

Les lois fédérales antidiscrimination ont expressément exclu de leur champ d'application la question du harcèlement moral et sexuel sur le lieu du travail qui relève du Code sur le bien-être au travail.

Dans la mesure où le décret s'applique également aux relations de travail qui se nouent au sein de la communauté germanophone et dans un souci de cohérence avec les législations fédérales, Unia plaide pour une exclusion de la question du harcèlement moral et sexuel au travail du champ d'application du décret. Il y a par conséquent lieu d'ajouter la disposition suivante au décret :

³⁵ Nous soulignons.

« Les dispositions du présent décret ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail³⁶. En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée. »

3. Principe de l'égalité de traitement et dispositions particulières

Le décret de la CG se distingue des autres textes légaux belges par une manière transversale de procéder à l'article 5 qui érige une interdiction générale de discriminer en stipulant que « toute forme de discrimination sur base d'au moins un des critères protégés est interdite ». Ceci a été mis en question par le Conseil d'État³⁷. En effet, les autres lois nuancent les mécanismes de justification selon qu'il s'agit de critères et domaines qui proviennent des directives 2000/43 et 2000/78 ou qu'ils ne sont prévus que par le législateur national.

De fait, la protection contre les discriminations a donc une portée générale dans le décret de la CG dans la mesure car il n'y a aucun mécanisme spécifique de justification pour certains critères protégés. Cependant, selon un principe général de droit, les règles juridiques spécifiques peuvent écarter les règles juridiques générales.

Il faudrait s'assurer que ce caractère transversal et donc général du décret ne compromet pas la transposition des directives européennes et n'entraîne pas, dans la pratique, des insécurités juridiques ou des lacunes dans la protection juridique. Unia conseille de choisir une formulation de l'interdiction de discrimination qui ne fait pas explicitement référence aux critères protégés. Par exemple : « Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite ».

En outre, le deuxième alinéa de l'article 5 fait référence au travail. Il faudrait s'assurer que cette mention ne devrait pas plutôt être abordée dans la

a. Domaine de l'emploi en général

Le décret de la CG prévoit des dispositions particulières par domaine.

Ainsi, une distinction directe ne peut être justifiée dans le domaine de l'emploi que par une exigence professionnelle essentielle et déterminante, quel que soit le critère protégé sur lequel reposerait cette discrimination potentielle. De ce point de vue, le décret de la CG assure une protection plus large que d'autres textes légaux belges du fait qu'une distinction directe ne peut être justifiée pour tous les critères que par une exigence professionnelle essentielle et déterminante. La définition de ce concept qui a été choisie dans le décret manque cependant de clarté³⁸.

Unia suggère la formulation suivante pour l'article 6, alinéa 2 : „Il s'agit d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante lorsque : le ou les critère(s) correspondant(s) est/sont essentiel(s) et déterminant(s), en raison de la nature des activités professionnelles concernées ou des

³⁶ Tel que repris dans le livre 1er, titre 1er, chapitre II, Article I.1-2 du Code du bien-être au travail.

³⁷ V. pp. 43 et 44.

³⁸ Le paragraphe 2 de l'article 6 est formulé en des termes tels qu'une „exigence (Anforderung) professionnelle essentielle et déterminante“ est définie comme constituant une „exigence (Voraussetzung) professionnelle essentielle et déterminante“.

conditions de leur exercice, et que l'exigence repose sur un but légitime et est proportionnelle au but poursuivi."

b. Domaine de l'emploi par rapport aux convictions religieuses et philosophiques

En revanche, l'article 7 du décret restreint considérablement la protection contre les discriminations, par rapport au critère protégé des convictions religieuses et philosophiques.

Ceci tient à la formulation grammaticale. Alors que par rapport aux autres critères protégés le point de départ consiste à considérer qu'une distinction constitue une discrimination « sauf si » certaines conditions sont remplies, cet article stipule qu'une distinction directe basée sur convictions religieuses et philosophiques ne constitue **pas** une discrimination, « **ni** dans le cas où les activités des organisations publiques ou privées dont l'éthique repose sur des convictions religieuses et philosophiques **ni** en raison des activités professionnelles ou circonstances de leur exercice lorsque les convictions religieuses et philosophiques constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée en raison de l'éthique de l'organisation ». Dans les autres textes belges, il y a deux conditions cumulatives par rapport au fait de se trouver d'abord dans ce qui est appelé « entreprise de tendance » et ensuite par rapport au rôle que la confession joue dans l'exercice de la fonction en question. En effet, comme il a été d'ailleurs relevé lors de l'adoption du décret par un membre de la commission des matières sociales, il ne peut pas être accepté qu'une organisation chrétienne licencie une de ses employés, p.ex. administratifs, car il vient de se divorcer³⁹.

La formulation actuelle du décret de la CG permet cependant une très large marge de manœuvre, qui peut remettre en question la protection fondamentale de la vie privée et familiale ainsi que la liberté de religion, qui sont ancrées dans diverses conventions internationales et dans la Constitution belge. Il ressort des travaux préparatoires au décret qu'une telle restriction n'est pas dans l'esprit du présent texte⁴⁰.

Unia conseille de calquer la formulation de l'article 7 du décret sur l'article 13 de la loi fédérale antidiscrimination en partant de l'idée qu'il s'agit en principe d'une discrimination, **à moins que** certaines conditions ne soient remplies. En tout cas, l'article doit expressément se limiter aux „organisations publiques ou privées dont l'éthique repose sur des convictions religieuses et philosophiques “.

c. Accès aux biens et services et fourniture de biens et de services

Le fait qu'il soit uniquement question ici de critère de genre donne l'impression que cette partie du décret ne s'applique pas aux autres critères protégés. En outre, il n'apparaît pas clairement dans quelle mesure les conditions de justification se distinguent de celles de l'interdiction générale de discrimination.

Unia demande dès lors de clarifier ce point ou de le remanier de manière à faire apparaître dans quelle mesure l'accès aux biens et services ainsi que la fourniture de biens et services sont soumis à des dispositions particulières par rapport à aux autres critères protégés que le genre.

³⁹ Document 98 (2011-2012) N° 3 Rapport, p. 8

⁴⁰ *Idem*.

d. Actions positives

L'article 11 du décret stipule au premier alinéa : „la Communauté germanophone peut adopter ou maintenir des actions positives“ et au troisième alinéa que „le Gouvernement détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une action positive peut être mise en œuvre“.

Cette formulation ne fait pas apparaître si une mesure positive a besoin ou non de l'autorisation préalable du gouvernement de la Communauté germanophone. À notre connaissance, cette question n'a pas été clarifiée à ce jour par le gouvernement, comme il est annoncé dans le troisième alinéa.

Unia propose de modifier le texte comme suit : „dans le respect des conditions fixées à l'article 11, alinéa 2, le gouvernement peut déterminer les hypothèses et les conditions à la mise en œuvre de mesures positives.
En l'absence d'un tel règlement, il revient au juge de vérifier si les conditions de l'alinéa 2 ont été respectées.“

4. Protection juridique

a. Renoncement à la protection contre les discriminations

L'article 17 a une portée très large du fait qu'il déclare nulle toute clause contractuelle renonçant à la protection contre les discriminations. D'une part, ceci est dû, ainsi que nous l'avons déjà fait remarquer sous 1. d., à la définition extrêmement large du concept de „disposition“. D'autre part, cela ne permet pas de consentir, au moyen d'un contrat, à une situation existante dès qu'elle relève du décret antidiscrimination, même a posteriori.

Unia salue cette formulation, qui est dans l'esprit de la décision 35/2010 du 22 avril 2010 de la Cour constitutionnelle, mais est favorable à ce que le concept de „disposition“ soit défini de telle sorte que l'article puisse être appliqué en pratique.

b. Protection contre des représailles

L'article 18 comporte une protection contre les mesures préjudiciables en général et l'article 19 précise cette protection dans le domaine particulier des relations de travail. De fait, lorsqu'une plainte est introduite en raison d'une violation des dispositions du décret, ceux contre qui la plainte est dirigée ne peuvent prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte. Certaines formalités sont requises pour que cette clause soit applicable⁴¹.

⁴¹ L'article 18 stipule : « Art. 18.§ 1er - Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte. § 2 - Pour l'application du présent article, l'on entend par "mesure préjudiciable" toute mesure défavorable ou désavantageuse infligée à l'auteur de la plainte. § 3 - Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par "plainte" : 1° une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément à l'alinéa 2; 2° une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organisme visé à l'article 12 ou par les associations ou organisations visées à l'article 13; 3° une action en justice introduite par la personne concernée; 4° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organisme visé à l'article 12 ou par les associations ou organisations visées à l'article 13. La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, 1° et 2°, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste

La loi antidiscrimination est trop formaliste et est limitée à la victime et aux témoins formels. Ce mécanisme devrait entrer en vigueur dès le moment où il peut être démontré que celui contre qui la plainte est dirigée ou l'employeur était informé de la plainte ou pouvant raisonnablement l'être⁴² et devrait aussi s'appliquer aux lanceurs d'alerte.

c. Protection des témoins

Le §9 des articles 18 et 19 protège les témoins d'une discrimination, mais seulement en cas de plainte formalisée et en exigeant de ceux-ci qu'ils ont eux-mêmes vu ou entendu les faits. La Belgique a fait sujet d'un avis négatif de la Commission européenne à cet égard qui stipule : « La Commission fait observer que la loi modifiée n'accorde une protection qu'au plaignant et aux témoins dont les déclarations signées ont été envoyées à la personne ayant reçu la plainte. La Commission rappelle que la directive ne limite pas la protection au plaignant et aux témoins officiels, mais qu'elle protège les travailleurs (sans aucune restriction) contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement »⁴³.

Unia conseille donc, en plus de supprimer les formalités de la plainte, d'étendre la protection à tout témoin au sens commun du terme et notamment à ceux qu'on appelle les 'lanceurs d'alerte'.

5. Action en cessation

L'article 23 du décret prévoit la possibilité d'une action en cessation. Cependant, il ne prévoit pas la possibilité pour le ministère public selon la nature de l'acte attaqué d'initier cette action en cessation.

Unia recommande d'introduire dans le décret la possibilité pour le procureur ou l'auditorat du travail selon la nature de l'acte attaqué d'initier cette action en cessation.

dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée. § 4 - Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée. § 5 - Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure verse à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 20, § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi.

Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi. § 6 - La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice. § 7 - A la demande de la partie défenderesse, la juridiction saisie conformément au § 3 peut décider d'abrégé les délais visés au § 4 ».

⁴² Par exemple par la presse ou par des collègues dans la sphère professionnelle.

⁴³ Commission européenne, *Avis motivé adressé au Royaume de Belgique au titre de l'article 258 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne en raison de la non-transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p.16)*, 16 juin 2011, 2007/2007 C(2011) 3982 def.

La mise en place d'une telle action en cessation nécessite une modification du Code Judiciaire. En effet, l'article 585 du Code Judiciaire qui précise la compétence du Président du Tribunal de première instance devrait être modifié afin de prévoir qu'il puisse également statuer sur les demandes en cessation formées en vertu du présent décret.

De même les articles 587 bis et 588 du Code Judiciaire devraient également être modifiés pour prévoir, respectivement, la compétence du Président du tribunal du travail et celle du Président du tribunal du commerce pour statuer sur les demandes en cessation formées sur base du présent décret.

Le Décret doit donc être complété par des articles prévoyant ces modifications du Code Judiciaire.

6. Dispositions pénales

Hinsichtlich der Tatsache, dass Strafrecht größtenteils unter die föderale Kompetenz fällt ist es umso wichtiger die Bestimmungen an die der Bestimmungen der anderen nationalen Gesetzestexte anzupassen.

In diesem Sinne plädier Unia für die Anpassung der Formulierungen in den Artikeln 26 und 27.

Conclusion

La présente analyse contient des points détaillés et juridiques techniques qui sont le fruit d'une observation poussée et comparative. Il nous importe cependant de la clôturer en félicitant la Communauté germanophone de sa mise en œuvre de la législation antidiscrimination et de son évaluation dans les délais fixés.

Les contacts qu'il y a eu récemment avec la Communauté germanophone permettent à Unia de regarder l'avenir avec espoir, ainsi bien en ce qui concerne l'amélioration de la législation que la réalisation d'un politique ciblée d'égalité des chances. Dans un temps où la société inclusive se trouve, selon l'intitulé du rapport annuel d'Unia de 2016, « sous pression »⁴⁴, et où la société se caractérise par la polarisation, la polémique dans le débat public, les tweets superficiels, les « faits alternatifs » et une pression de travail grandissante, la lutte contre les discriminations gagne d'importance. Nous espérons que la présente analyse pourra servir comme documentation de travail dans les aspirations futures en la matière.

⁴⁴ Vous pouvez consulter notre rapport annuel en suivant ce lien : <http://unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-annuel-2016>.