



La Wallonie contre les discriminations

La législation wallonne fait
peu neuve pour mieux lutter
contre les discriminations

Le Parlement wallon a adopté le jeudi 2 mai 2019, à l'unanimité, un décret modifiant celui du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. Il permet à la Wallonie de se doter d'une législation à la pointe dans ce domaine en Belgique.

La réforme proposée assure une protection renforcée à davantage de Wallons et de Wallonnes, à savoir les personnes les plus vulnérables, d'origine étrangère, LGBTQI, mais aussi les personnes malades, les femmes et, de façon plus générale, les familles.



2018 : La discrimination en Belgique, en quelques chiffres...

- **Plus de 8000 signalements** relatifs à des faits présumés de discrimination, messages et délits de haine.
- **Une augmentation de plus de 10%** par rapport à 2017.
- **50%** des signalements de **discriminations basées sur le genre** sont émis par des **femmes**, près de **30%** par des **hommes**.
- **90%** des signalements pour discrimination sur base de la **grossesse** ou de la **maternité** sont liés au **travail**.
- Les signalements de **discriminations** liés à la **thématique transgenre** sont en **augmentation de 63%** par rapport à 2017.
- **Top 3 des critères** de discriminations : critères dits « raciaux », handicap et convictions religieuses ou philosophiques.
- **Top 3 des domaines** de discriminations : biens et services, emploi et médias.

Que prévoit le décret wallon ?

Dès le 6 novembre 2008, la Wallonie s'est dotée d'un décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

* Le critère de l'ascendance correspond par exemple à l'origine juive

Le décret considère comme **discrimination** une **différence de traitement** fondée sur un **critère mentionné dans le décret**, qui ne **peut pas être justifiée** de manière objective et raisonnable.

Inversement, il y a aussi discrimination lorsqu'une personne fait l'objet du même traitement qu'une autre alors qu'elle se trouve manifestement dans une situation différente (par exemple, une personne en situation de handicap nécessitant un aménagement raisonnable).

Quels sont les critères protégés ?

Les 20 critères de discrimination, qu'on appelle communément les « critères protégés » sont :

- La **nationalité**, une **prétendue race**, la **couleur de peau**, l'**ascendance***, l'**origine nationale ou ethnique** ;
- Le **sexe** et les critères apparentés que sont la **grossesse**, l'**accouchement**, la **maternité** et l'**allaitement**, ou encore l'**identité** et l'**expression de genre** et le **changement de sexe** ;
- L'**âge**, l'**orientation sexuelle**, la **conviction religieuse ou philosophique**, un **handicap** ;
- L'**état civil**, la **naissance**, la **fortune** (autrement dit les ressources financières), la **conviction politique**, la **conviction syndicale**, la **langue**, l'**état de santé** passé, actuel ou futur, une **caractéristique physique ou génétique**, l'**origine et la condition sociales** et la **composition de ménage**.

La discrimination peut prendre plusieurs formes : elle peut être **directe** (une personne ou un groupe de personnes est directement traité de manière moins favorable qu'un autre en raison d'un des critères protégés,

par exemple si votre candidature à un emploi est refusée en raison de votre sexe) ou **indirecte** (une disposition, mesure ou critère apparaît à première vue comme neutre mais a comme effet indirect d'entraîner un désavantage pour les personnes qui présentent un critère protégé, par exemple lorsque les animaux sont interdits dans un café, ce qui a pour effet qu'une personne malvoyante accompagnée d'un chien d'assistance ne peut pas y avoir accès non plus).

Notons que dans certains cas, il est néanmoins permis de faire des distinctions entre des personnes. Il est par exemple justifié qu'une agence cherche à engager un acteur de couleur de peau noire pour interpréter le rôle de Martin Luther King.

D'autres comportements sont considérés comme discriminatoires :

- **L'injonction de discriminer** : il s'agit par exemple d'un propriétaire qui demande à son agent immobilier de refuser les offres de personnes au chômage ;
- **Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée** : un employeur qui refuse par exemple d'aménager les horaires d'un travailleur souffrant de maladie chronique ;
- **Le harcèlement**** : par exemple, un responsable d'équipe fait à longueur de journée des remarques et des plaisanteries homophobes à un de ses collaborateurs gay ;
- **Le harcèlement sexuel**** : un collègue exprime un comportement non désiré à connotation sexuelle,

** Dans le secteur de l'emploi, la loi relative aux risques psychosociaux au travail prévoit notamment des dédommagements pour les victimes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel

physiquement ou verbalement, par exemple à son collaborateur.

Rappelons que le décret wallon de lutte contre certaines formes de discrimination du 6 novembre 2008 s'applique tant pour le secteur public que pour le secteur privé, dans le respect des compétences exercées par la Région. Afin de protéger les citoyens dans toutes les situations quelle que soit l'entité compétente, les autres niveaux de pouvoir*** en Belgique possèdent leurs propres décrets (ou lois) anti-discrimination.

Quelques nouvelles avancées wallonnes en matière de non-discrimination.

Le nouveau décret du 2 mai 2019 modifiant le décret du 6 novembre 2008 démontre un certain nombre d'avancées en matière de lutte contre les discriminations.

Tout d'abord, **l'allaitement** est introduit pour protéger les femmes allaitantes. En effet, la restriction du droit de licencier liée à la grossesse et à l'accouchement cesse un mois après la fin du congé. L'allaitement ne pouvant concerner que les femmes, une discrimination en raison de celui-ci sera considérée comme une discrimination fondée sur le sexe.

Les parents sont à présent protégés au **retour d'un congé de maternité**, mais également, **de paternité, de coparentalité et d'adoption**.

Remplaçant le transsexualisme, terme jugé désuet, **l'identité de genre** d'une personne se réfère au genre auquel elle s'identifie, et **l'expression de genre** renvoie à la manière dont les personnes expriment leur identité

*** Communauté Germanophone, COCOF, Fédération Wallonie Bruxelles, Région Flamande, Autorité Fédérale

de genre (vêtements, coiffure, langage, attitude...) ainsi qu'à la manière dont celle-ci est perçue par les autres.

Le critère de **la composition de ménage** permet de protéger la diversité des structures familiales, notamment les familles monoparentales, mais également les familles homoparentales ou encore les familles nombreuses.

Le décret tient désormais compte de l'état de santé de manière générale, ce qui inclut **l'état de santé passé, actuel et futur**. De cette manière, une personne ayant rencontré des problèmes de santé par le passé est également protégée contre les discriminations.

La condition sociale concerne plus largement, par exemple, des situations visant les personnes sans-abri, demandeuses d'emploi ou encore qui ont un passé judiciaire, des personnes qui sortent de la prostitution, etc.

Une autre avancée consiste en la prise en compte, pour la première fois dans ce pays, des **discriminations multiples**, entraînant des **sanctions multiples** (auparavant, une plainte ne pouvait être introduire que pour une seule discrimination, un seul motif, passant sous silence les doubles voire triples discriminations), et de **discrimination par association** afin de protéger également les proches des personnes concernées par la discrimination (par exemple, une personne qui serait discriminée en raison de la santé ou du handicap de son enfant).

Le nouveau décret introduit également la **protection des témoins** de discrimination. Aujourd'hui, toute personne défendant une victime ou témoignant en sa faveur est donc protégée contre les mesures de rétorsions.

Enfin, **tout établissement d'utilité publique et toute personne morale**, notamment les asbl, se proposant de

défendre les droits des personnes, peut à présent **ester en justice**.

Ces modifications permettent donc de renforcer la prévention et la lutte contre les discriminations, notamment en affinant et précisant les différentes formes de discrimination, en allongeant la liste des critères protégés et apparentés, et en élargissant la protection à un public plus large.

Vous êtes victime ou témoin d'une discrimination ?

Selon le (ou les) motif(s) de discrimination au(x)quel(s) vous êtes confronté, soit Unia (le Centre interfédéral pour l'égalité des chances), soit l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) sera compétent pour vous aider.

Unia est compétent pour :

- les 5 critères dits « raciaux » (prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique) ;
- le handicap ;
- les convictions philosophiques ou religieuses ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'âge ;
- la fortune ;
- l'état civil ;
- les convictions politiques ;
- les convictions syndicales ;
- l'état de santé ;
- les caractéristiques physiques ou génétiques ;
- la naissance ;
- l'origine et la condition sociale.

Concernant le critère du sexe (y compris des personnes transgenres) et les critères apparentés (grossesse, accouchement,

maternité et allaitement), l'IEFH est compétent.

Le critère de la composition de ménage est quant à lui du ressort des compétences à la fois d'Unia et de l'IEFH.

Reste le critère de la langue, pour lequel aucun organisme public n'a reçu de compétence spécifique à ce jour.

Contacts :

- Les [Espaces Wallonie](#), qui sont des points de contact privilégiés pour les citoyens sur toutes les matières qui relèvent de la compétence de la Wallonie. Les Espaces Wallonie collaborent avec UNIA et l'IEFH afin d'orienter au mieux les personnes qui se déclarent victimes de discrimination.
- L'[Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#) pour une discrimination basée sur le sexe et les critères apparentés (numéro gratuit **0800/12 800** ou [formulaire de signalement](#) en ligne).
- [Unia](#) (numéro gratuit **0800/12 800** ou [formulaire de signalement](#) en ligne) pour une discrimination basée sur l'un des critères protégés autre que la langue, le sexe et les critères apparentés. Vous pouvez également contacter un des [points de contact locaux](#) d'Unia, plus près de chez vous.

Les informations, les conseils et l'assistance juridique sont **gratuits et confidentiels**.

Quelles sont les suites possibles ?

- La conciliation ;
- L'action en justice ;
- D'autres démarches, moins formelles, peuvent également être envisagées selon la situation et les attentes du demandeur : l'envoi d'une mise en garde et d'un rappel de

la loi auprès de la personne ou de l'organisation mise en cause, la remise d'un avis officiel aux autorités concernées, le signalement auprès de l'autorité hiérarchique ou disciplinaire concernée, ou encore le transfert du dossier à d'autres instances (syndicats, associations spécialisées, inspection sociale, conseil de déontologie journalistique,...).

Aucune démarche n'est entamée sans l'accord de la personne discriminée !

Vous désirez en savoir plus ?

Le décret wallon du 6 novembre 2008, ainsi que les décrets du 19 mars 2009, du 12 janvier 2012 et 2 mai 2019 le modifiant sont disponibles sur le site du [Moniteur Belge](#).

Pour plus d'informations statistiques concernant les discriminations en Wallonie, consultez le site de l'[IWEPS](#).

Rendez-vous sur la [plateforme d'E-Learning E-DIV](#) pour mieux connaître et comprendre la législation et vos actions possibles pour éviter de discriminer.

De nombreuses ressources sont également disponibles sur les sites internet de l'[Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes](#) et d'[Unia](#).

- <http://www.ejustice.just.fgov.be/cqi/welcome.pl>
- <https://www.iweps.be/>
- <https://www.ediv.be/>
- <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>
- <https://www.unia.be/fr>