

Cadre légal de lutte contre les discriminations et critère « âge »



Yves DARIO

Collaborateur, service « discriminations non raciales »

Colloque « Travail & vieillissements »

Bruxelles, 07 décembre 2007



**1. Quelles sont les lois qui
constituent l'arsenal législatif anti-
discrimination belge ?**



1. Trois nouvelles lois fédérales (en vigueur depuis le 09 juin 2007)

- **Loi antidiscrimination – générale – “remplace” la loi du 25/02/03 - directive 2000/78**
- Loi genre – discriminations hommes/femmes – “remplace” la loi du 7 mai 1999 - directive 2003/133 - 2004/113
- Loi antiracisme – “remplace” la loi du 30 juillet 1981- directive 2000/43 – Convention de l’ONU

Rem.: d’autres outils existent : décrets régionaux et communautaires, CCT n° 38, ...



2. Quels sont les critères de discrimination visés par les lois ?



2. Critères de discrimination prohibés

- **12 loi AD** : **âge**, **orientation sexuelle**, état civil, naissance, fortune, **conviction religieuse ou philosophique**, conviction politique, langue, état de santé actuel ou futur, **handicap**, caractéristique physique ou génétique, origine sociale
- **5 loi AR** : nationalité, prétendue **race**, couleur de la peau, ascendance, **origine** nationale ou **ethnique**
- **1 loi genre** : **sexe**

En gras : motifs visés par les directives européennes 2000/78, 2000/43 et 2003/ 133



3. Dans quels champs s'appliquent les lois ?



3. Champs d'application

- Accès et fourniture de biens et de services à la disposition du public
- **Emploi**
 - **Secteur public/privé/rémunéré/bénévole/indépendant**
 - **Sélection/Relations de travail/promotion/licenciement**
 - **Affiliation et engagement dans une organisation professionnelle (syndicat ...)**
- Accès et la participation à toute activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public
- Mention dans une pièce officielle ou un pv
- Sécurité sociale et protection sociale (soins de santé, avantages sociaux, régimes complémentaires)



3. Champs d'exclusion

- Pas dans les matières qui relèvent de la compétence des Communautés et des Régions
- Pas dans les relations privées
- Pas à l'encontre d'autres lois et arrêtés royaux
- Pas à l'encontre des libertés fondamentales garanties par la Constitution



4. Quels sont les comportements interdits par les lois?



4. Comportements interdits

- **En vertu des dispositions civiles**

4.1 Discrimination directe et indirecte

4.2 Absence d'aménagement raisonnable en faveur d'une personne handicapée

4.3 Harcèlement

4.4 Injonction de discriminer



4. Comportements interdits

- **En vertu des dispositions pénales**

4.5 Infractions spécifiques au racisme

4.6 Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe

4.7 Discrimination par un fonctionnaire

4.8 Crimes de haine

4.9 Non respect d'une décision judiciaire de cessation



Comportements interdits en vertu des dispositions civiles des lois



4.1.1 Discriminations : définitions légales

- **Discrimination directe** = une distinction directe (traitement moins favorable dans une situation comparable) fondée sur un des critères protégés qui ne peut être justifiée (...)
- **Discrimination indirecte** = la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés et qui ne peut être justifiée (...)



Quelles sont les justifications
possibles?



4.1.2 Distinctions directes : Justifications

a) Emploi

La **distinction directe** sur base des motifs:

Genre, race, couleur de peau, ascendance, origine nationale/ethnique, **âge**, orientation sexuelle, convictions religieuse ou philosophique, handicap

Ne sera justifiée **que** lorsque la caractéristique est :

- une **exigence professionnelle essentielle et déterminante** (appréciée au cas par cas/ AR exemplatif)
- en raison de la **nature** de l'activité ou des **conditions** de son exercice



4.1.2 Distinctions directes :Justifications

a) Emploi

La **distinction directe** sur base des motifs:

Etat civil, naissance, fortune, conviction politique, langue, état de santé, caractéristique physique ou génétique, origine sociale, nationalité

Ne sera admise **que** si est objectivement justifiée par :

- **Un but légitime**
- **Des moyens appropriés et nécessaires**
- ***Des moyens proportionnés***



4.1.2 Distinctions indirectes : Justifications

a) Emploi

- **Dans le champ de l'emploi:**
La distinction indirecte sur base de **tous les motifs** ne sera admise que si elle est objectivement justifiée par :
 - **Un but légitime**
 - **Des moyens appropriés et nécessaires**
 - ***Des moyens proportionnés***



4.1.2 Distinctions (in) directes

b) Justifications : Hors emploi

La distinction **directe et indirecte** ne sera admise que si elle est objectivement justifiée par :

- **Un but légitime**
- **Des moyens appropriés et nécessaires**
- ***Des moyens proportionnés***



4.1.2 Distinctions directes:

b) Justifications : Hors emploi

- **JAMAIS** de justification objective et raisonnable pour discrimination **directe** en matière de **genre** (avec modalités), **race**, **couleur de peau**, **ascendance**, **origine nationale ou ethnique**



4.1.3 Distinction directe

a) justifications spécifiques : Age


- **Dans la matière des relations de travail une distinction directe fondée sur l'âge est admise :**
 - Si objectif légitime de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif comparable et mise en œuvre de moyens appropriés et nécessaires
- **Pour la fixation des régimes complémentaires de sécurité sociale la fixation de critères d'âge est admise**



4.1.4 Distinctions (in)directes: Justifications générales

a) Action positive

- Actions positives possibles si:
 - Existence d'une inégalité manifeste
 - objectif de la mesure = élimination de l'inégalité
 - mesure temporaire
 - disparition de la mesure si l'objectif est atteint
 - Pas de restriction inutile aux droits d'autrui
- Détermination des hypothèses et des conditions d'une mesure précise dans un AR
- Secteur public et privé
- Dans et hors emploi ? (logement?)



4.1.4 Distinctions (in)directes : Justifications générales

b) Distinctions imposées par la loi

- Pas de discrimination prohibée par la loi si la distinction directe ou indirecte est imposée par **une autre loi ou par un AR**
 - Ex: règles fixant les conditions d'octroi des allocations d'intégration aux personnes handicapées
 - Ex: condition de nationalité pour l'accès à certaines fonctions publiques
- Conformité des autres lois ou AR à la Constitution: Cour d'Arbitrage/Conseil d'état

Dispositions applicables en matière d'âge

<p>Articles 7 et 9 loi AD</p> <p>Interdiction de la discrimination directe/indirecte sur base de l'âge en matière d'emploi</p>	<p>Article 12 loi AD</p> <p>« Exception âge » :</p> <p>« objectif légitime de politique de l'emploi, du marché du travail ou de tout autre objectif ...»</p>	<p>Article 10 loi AD</p> <p>Actions positives</p>
<p>Justifications</p> <p>DD: exigence professionnelle essentielle</p> <p><i>Ex: casting pour revue 55 +</i></p> <p>DI: Justification objective et raisonnable</p> <p><i>Ex: minimum 10 ans d'expérience</i></p>	<p>- Impact de l'arrêt Mangold</p> <p><i>Ex: formation longue – refus d'un travail proche de l'âge de la retraite</i></p> <p>- Evaluation au cas par cas</p> <p><i>Ex: accord social sur fin de carrière. Différence entre les + et – de 50 ans</i></p>	<p>- Secteur public et Secteur privé</p> <p>- Exigence d'un AR</p> <p>- Secteur privé: conditions déterminées dans AR= applicables à tout le secteur</p> <p>-Conditions légales</p> <p><i>Ex: Activa, Rosetta</i></p>



4.2 Distinction indirecte sur base du handicap: Absence d'aménagement raisonnable

- L'absence d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées = discrimination indirecte
 - **SAUF**
 - Si c'est une charge disproportionnée pour celui qui doit les adopter
 - Charge non disproportionnée si compensée de façon suffisante par des mesures existantes (polit.publ. Handicapés).



4.2 Aménagements raisonnables : Définition légale

- Mesure **appropriée** prise en fonction des **besoins** dans une **situation concrète**, pour permettre à une personne handicapée **d'accéder, de participer et progresser** dans **tous** les domaines d'application de la loi



4.3 Harcèlement

- Harcèlement = discrimination si harcèlement lié aux motifs de discrimination de la loi
 - Raciaux et non raciaux
 - Comportement indésirable lié à un des critères protégés et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant
 - Pas exclusivement en matière d'emploi



4.3 Quelles lois s'appliquent en matière de harcèlement discriminatoire au travail ?

- **Nouvelle loi générale anti-discrimination**
 - Harcèlement - discrimination au travail doit être réglé par la loi anti-harcèlement
- **Nouvelle loi anti-harcèlement (modification de la loi du 4 août 2006):**
 - vise le harcèlement - discrimination
 - CECLR dans la conciliation
 - Compétence du CECLR pour agir en justice (cessation)



4.4. Injonction de discriminer

- **Définition légale:** « 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 ou d'un groupe (...) »
- **Tous les motifs protégés**
- **Dans tous les domaines de la loi**
 - Ex: un propriétaire enjoint à une agence immobilière de ne pas louer son bien à des étrangers
 - Ex: un employeur enjoint à une agence d'intérim de ne pas engager des femmes
- **Cadre:** Lien hiérarchique /Hors lien hiérarchique



**5. Quels recours en cas
de violation des lois ?**



5.3 Procédure civile

- Action en cessation (président tribunal 1èer instance/travail/commerce)
- mécanisme du glissement de la charge de la preuve.
 - Il faut avancer des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.
 - Par exemple, pour une discrimination directe :
 - Récurrence
 - Comparaison (tests de situation?)
 - Par exemple, pour une discrimination indirecte:
 - Statistiques générales
 - Utilisation d'un critère intrinsèquement suspect
- Dommages et intérêts forfaitaires



5.4. Procédure pénale

- Plainte simple
- Constitution de partie civile
- Tribunal correctionnel
- Cour d'Assises



6. Quelles protections pour les victimes?



6. Mesures de protection des victimes

- Nullité des clauses contraires à la loi ou de renonciation anticipée à agir
- Protection contre les représailles
 - Dans l'emploi et hors emploi
 - Victimes et témoins



7. Quels acteurs collectifs peuvent agir sur base de ces loi ?



7. Acteurs collectifs

- **Associations** si objet social = défendre les droits fondamentaux et/ou combattre les discriminations / 3 ans d'existence
- **Organisations représentatives** (travailleurs, employeurs, indépendants)/ protocoles de collaboration avec les 3 syndicats
- **Instances publiques :**
 - Genre : Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes
 - Langue : à désigner
 - 16 autres motifs : Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme



8. Le critère « âge » ?



8.1 L'âge en quelques chiffres au Centre (2006)

- 1649 signalements au Centre
- 689 signalements au service non racial
- 56 signalements « âge »
- 4ème critère non racial après « handicap », « orientation sexuelle », « état de santé »
- 30 signalements « âge » relatifs à l'emploi
- 21 relatifs à l'embauche
- 4 relatifs à des accès à la formation
- 4 relatifs aux conditions de travail
- 1 relatif à un accès à la promotion



8.2 La discrimination « âge » en quelques exemples

- Une dame de 45 ans est refusée pour un job dans un café branché -> rapport clientèle.
- Un homme de plus de 50 ans postule pour un poste de responsable marketing -> profil junior, trop qualifié, trop cher.
- Une dame de plus de 50 ans postule pour un poste de secrétaire dans une PME -> équipe de trentenaires.
- ...



8.3 L'âge en quelques stéréotypes

- Tous les travailleurs âgés veulent partir à la pension.
- Tous les travailleurs âgés sont moins productifs que les jeunes.
- Tous les travailleurs âgés ont du mal avec les NTIC.
- Tous les travailleurs âgés sont moins motivés.
- ...



8.4 Les spécificités du critère « âge », selon l'expérience du Centre

- Quantitativement, la problématique ressort peu.
- Socialement, ce qui est permis et ne l'est pas n'est pas clair : nous sommes habitués à faire des différences sur base de l'âge.
- L'impact de la législation est encore sous-estimé.
- La prévention de la discrimination « âge » pour les travailleurs âgés commence à la mi-temps de carrière (environ 45 ans) -> à gérer !



8.5 Quelques pistes pour prévenir la discrimination « âge »

- Ouvrir le recrutement aux travailleurs âgés.
- Gérer la politique de formation pour retenir les travailleurs âgés.
- Mettre en place des politiques intergénérationnelles de gestion des transferts de compétence.
- Utiliser le mentorat.
- Evaluer les départs/engagements par rapport à la pyramide des âges et aux besoins de compétences de l'entreprise.



Discriminer est intolérable. Et illégal.

La loi interdit toute forme de discrimination fondée entre autres sur l'âge, l'origine, l'orientation sexuelle, le handicap, le sexe ou les convictions.

www.egalite2007.be - 0800/12 800



© 2007-2008



Contacts :

Yves Dario
collaborateur « discriminations non raciales »
yves.dario@cntr.be
Tél.: 02/ 212 31 42