**Projet de loi 5518**

# portant

# transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l’égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d’origine ethnique ;

# 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 ;

# modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ;

1. **abrogation de l’article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum**

Le projet de loi transpose en un seul texte la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 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 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.

Les deux directives établissent des normes qui garantiront à travers toute l’Union européenne un niveau commun de protection contre les discriminations.

Le projet de loi interdit formellement toute forme de discrimination, directe ou indirecte, basée notamment sur la religion ou les convictions, le handicap, l’âge, l’orientation sexuelle, l’appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou une ethnie.

En ce qui concerne l’appartenance ou non à une race ou à une ethnie, le projet de loi va plus loin que le législateur européen dans la mesure où il retient ce motif de discrimination peu importe que l’appartenance ou la non-appartenance à une race ou une ethnie soit réelle ou fictive. Il suffit que cette distinction habite l’esprit du raciste.

Le projet de loi définit la discrimination directe et la discrimination indirecte.

D’après le texte, on parle de discrimination *directe* lorsqu’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, sur base de l’un des motifs de discrimination susmentionnés, alors qu’une discrimination *indirecte* se produit lorsqu’une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d’entraîner un désavantage particulier pour une personne par rapport à une autre personne pour les mêmes motifs que ceux invoqués précédemment, et sans que ce critère ou cette pratique ne puisse être objectivement justifiée par un objectif légitime et que la réalisation de cet objectif implique des moyens appropriés et nécessaires.

Le harcèlement en tant que forme de discrimination est intégré dans le dispositif légal. En effet, d’après le projet de loi sous rubrique, « le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination (…) lorsqu’un comportement indésirable lié à un des motifs y visés se manifeste, qui 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 ».

Une telle inclusion permettra à la victime d’introduire une action en réparation, et cela même en dehors de toute relation de travail. Le harcèlement ne se limite pas non plus à des conduites répétées. Un comportement ou un acte isolé suffit, dès lors qu’il est grave.

Le champ d’application du projet de loi inclut l’emploi et le travail, la protection sociale y compris la sécurité sociale et les soins de santé, les avantages sociaux, l’éducation ainsi que l’accès aux biens et services et la fourniture des biens et services, y compris en matière de logement. L’interdiction de discrimination s’applique ainsi de manière générale à un ensemble relativement vaste de secteurs et d’activités.

Sont concernées par les dispositions du projet de loi sous examen, toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics.

A noter que les fonctionnaires et autres agents de l’Etat sont exclus du champ d’application des dispositions du projet de loi sous rubrique ayant trait aux conditions d’accès à l’emploi, ainsi qu’aux conditions d’emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération. Ces dispositions contre la discrimination dans ces domaines seront incluses dans le projet de loi 5583 modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l’Etat. Ce projet est en cours d'instruction par la commission parlementaire compétente de la Fonction publique et de la Réforme administrative, des Média et des Communications.

Le projet de loi prévoit également que, par exception au principe de l’interdiction de toute discrimination liée à l’âge, dans certaines circonstances ayant par exemple trait aux objectifs légitimes de politique de l’emploi, de marché du travail ou encore de formation professionnelle, des différences de traitement fondées sur l’âge peuvent être justifiées.

Le projet de loi prévoit la possibilité d’introduire des actions positives c.-à-d. des mesures spécifiques destinées à compenser les désavantages liés à l’un des motifs visés. Il prévoit également des actions positives spécifiques ayant pour but de promouvoir l’emploi et la formation des personnes handicapées.

Conformément aux exigences des directives sub-mentionnées, des clauses de protection des personnes victimes ou témoins d’un acte ou d’un comportement discriminatoires sont intégrées dans le projet de loi afin de protéger ces personnes de représailles.

Le projet de loi contient également des dispositions mettant en matière de non-discrimination tout travailleur concerné à l’abri d’un licenciement. Le travailleur concerné se voit reconnaître le droit d’agir en justice et de demander aux juridictions compétentes la nullité du licenciement et son maintien voire sa réintégration au poste de travail.

Le projet prévoit aussi des voies de recours qui peuvent être exercées par la personne qui s’estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l’égalité de traitement, mais également par des associations sans but lucratif, renforçant de ce fait le droit d’agir en justice de ces dernières.

En ce qui concerne la charge de la preuve, le demandeur doit apporter les premiers indices, les faits qui font présumer la discrimination à son égard, le défendeur doit, quant à lui, prouver qu’il n’y a pas eu violation du principe de l’égalité de traitement. Il s’agit d’un mécanisme important de lutte contre la discrimination.

Enfin le projet de loi sous rubrique institue un « Centre pour l’égalité de traitement » qui a pour missions, entre autres, d’émettre des avis ainsi que des recommandations sur des questions liées à des discriminations telles que visées par le projet de loi sous rubrique ou encore à apporter une aide aux personnes qui s’estiment victimes d’une discrimination.