

La loi anti-discrimination



DISCRIMINATION
NE VOUS LAISSEZ
PAS FAIRE

Association Socialiste de la Personne Handicapée a.s.b.l.
Edition 2005



A.S.P.H.

De quoi s'agit-il dans cette loi?

Cette loi vise à offrir une protection contre tout traitement discriminatoire sur base du sexe, de la soi-disant race, de la nature sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la prospérité, de l'âge, de la foi ou de l'idéologie, **d'un handicap ou d'une qualité physique, de la santé actuelle ou future.**

Par «discrimination» on vise toute différence dans le traitement sur base de ce qui précède et qui ne peut être expliqué objectivement ou raisonnablement.

Qu'entend la loi par un «handicap» et un «état de santé actuel et futur» ?

Pour les personnes handicapées et les invalides, la protection contre la discrimination sur base d'un handicap ou d'un état physique et la santé actuelle ou future est importante.

Le législateur a consciemment interprété la notion «handicap» très largement. Il a opté pour ne pas donner une énumération ou une liste de situations existantes pour éviter de cadencasser la notion même de discrimination.

Par «santé future», on veut offrir une protection contre toute discrimination qui naît sur base de, par exemple, toutes sortes de tests pouvant «prédire» des maladies héréditaires.

Dans certains cas, il suffira que le travailleur présente, par exemple, des données statistiques ou des tests pratiques. Par exemple : un employeur refuse systématiquement des personnes handicapées. Dans ce cas, il y a présomption sur le seul motif que ce refus est le handicap de ces personnes. On peut alors parler de discrimination. Il appartiendra alors à l'employeur de prouver sur base de faits objectifs que cela n'est pas le cas.

Quelles sont les adaptations raisonnables ?

L'absence d'adaptations raisonnables est considérée comme une discrimination.

Il y a encore beaucoup de discussions quant au contenu exact de cette notion. La loi dit que toutes les adaptations qui n'entraînent pas une charge disproportionnée ou dont la charge est suffisamment compensée par des mesures existantes (p.ex. subsides) peuvent être considérées comme raisonnables.

Quelques exemples.

Monsieur Peeters sort comme premier candidat des sélections pour une fonction d'employé administratif. Étant donné qu'il a un handicap visuel, quelques adaptations doivent être réalisées. Son PC, par exemple, doit être équipé d'une règle de lecture en Braille et le bureau doit être aménagé pour éviter qu'il ne trébuche. L'équipement du PC est un aménagement qui peut-être pris en charge par l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (A.W.I.P.H.) si l'intéressé répond aux conditions; la charge financière de cet équipement ne devrait donc pas constituer un obstacle non raisonnable. L'aménagement du bureau est aussi une demande très raisonnable.

Madame Aepers souffre également d'un handicap visuel et souhaite assister à une exposition de bijoux précieux. Pour compenser son handicap, elle souhaite toucher les bijoux des doigts. Il s'agit là d'une demande extrême et «non raisonnable», étant donné que toutes les pièces précieuses représentent un capital financier énorme et sont fortement protégées pour éviter les vols.

A quels domaines s'applique la loi ?

Cette loi s'applique dans presque tous les domaines de la vie sociale, notamment la signature de contrats, la livraison de biens et de services, l'emploi, l'enseignement,...

Y a-t-il des exceptions ?

Il y a quelques exceptions. Ainsi la liberté des cultes et la liberté d'association sont garanties. Des exigences professionnelles spécifiques restent d'application et des actions positives peuvent toujours être entreprises.

Quelle est l'influence de cette loi sur l'emploi ?

Étant donné que le fait d'avoir un emploi est très important dans notre société et compte tenu des difficultés qu'éprouvent les personnes handicapées et invalides dans ce domaine, nous y accordons une attention particulière.

Lors d'un engagement, des éléments personnels, voire subjectifs jouent parfois un rôle. Ce qui est compréhensible jusqu'à un certain niveau. Les relations entre le travailleur et son employeur ont évidemment un caractère personnel, ce qui signifie qu'il n'est pas toujours clair d'objectiver les motivations d'un engagement ou d'un licenciement. Il est donc parfois difficile de prouver qu'il s'agit d'une discrimination. Pour remédier à cette situation, le législateur a partagé la charge de la preuve.

Que peut-on attendre de cette loi ?

Il s'agit d'une loi importante qui offre certainement beaucoup d'opportunités. Nous souhaitons cependant plaider la prudence. Tous les problèmes ne seront pas résolus via cette loi. En effet, la non-discrimination est en premier lieu une question de mentalité. La loi peut contribuer à lancer un changement de mentalité, sans pouvoir garantir que la discrimination n'existera plus sous peu. La loi est neuve et comporte encore assez bien d'incertitudes. Il faudra donc attendre pour mesurer son impact.

Si vous estimez être discriminé ou s'il existe une présomption de discrimination, vous pouvez faire référence à cette loi. Elle prévoit des sanctions et vous pouvez aussi vous porter partie civile devant les juridictions pénales. Cela n'est possible que s'il est question d'une «incitation à la discrimination».

Il y a, en outre, une procédure civile qui permet, par exemple, de demander des dommages-intérêts. La procédure civile peut être utilisée dans toutes les situations de discrimination.

Il est cependant important d'épuiser tout d'abord toutes les autres possibilités. Il suffit parfois de bien informer la partie adverse (p.ex. un commerçant) des adaptations (raisonnables) qu'il pourrait apporter. Il s'agit en effet très souvent d'ignorance de ce qui est possible ou du coût d'une adaptation.

Intervenir peut être l'étape suivante. Et ici, la loi peut faire fonction «d'épée de Damoclès».

Enfin, si cette intervention n'offre pas de solution satisfaisante, il est alors encore possible de recourir à une procédure juridique.

Que pouvez-vous attendre de l'ASPH ?

L'ASPH offre à ses affiliés un service important au niveau de cette loi : la cellule anti-discrimination.

- _ Toute personne peut s'adresser chez nous pour plus d'informations;
- _ Nous vérifions avec la personne quelles actions peuvent être entreprises;
- _ Nous entreprendrons - en accord avec l'intéressé - une action;
- _ De même que les associations de défense des personnes handicapées, le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme peut introduire une action en justice. Travaillant en collaboration avec celui-ci, nous vous aiderons dans vos contacts et si vous le souhaitez nous suivrons le traitement de votre dossier.

Nous vous conseillons de toute façon de bien conserver toutes les pièces pouvant servir de preuve par après !

Quel est le rôle du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ?

Le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme a reçu par cette loi une mission supplémentaire, c'est-à-dire, la lutte contre la discrimination même si celle-ci ne résulte pas uniquement du fait de racisme.

Contact

Résidence Palace
Rue de la Loi 155
1040 Bruxelles

Tel. 02/233.06.11
Fax : 02/233.07.04
e-mail : centrum@antiracisme.be
website : www.antiracisme.be

A titre d'illustration....

Pour vous donner une idée pratique de cette loi, nous vous donnons quelques idées pratiques du secteur des assurances.

Ce secteur tombe sous la «loi anti-discrimination» du fait que les assurances «fournissent des biens et des services».

Très souvent, les personnes victimes d'un handicap psychique léger n'arrivent pas à louer un appartement du fait qu'elles se trouvent dans l'impossibilité, notamment, de signer une assurance contre l'incendie.

Par ailleurs, souvent, des malades chroniques ne sont pas couverts par leur assurance du fait que la compagnie fait grand cas de notions telles que «maladies ou affections préexistantes». Très souvent aussi, des assurances familiales ou des polices familiales sont refusées, résiliées ou abusivement majorées pour des familles qui font état de l'existence d'un handicap, parfois très léger, chez un de leurs enfants ou un partenaire.

En résumé

La discrimination sur base notamment d'un handicap ou d'un état de santé n'est pas autorisée.

Si vous estimez être discriminé ou s'il y a présomption de discrimination, gardez bien toutes les pièces possibles pouvant servir de preuve par après et notez les noms de témoins éventuels.

N'hésitez pas à entamer une première démarche de dialogue. Si cela n'aboutit pas, vous pouvez demander à notre service d'intervenir. Nous activerons une médiation où les outils nécessaires seront utilisés : négociation, interpellation, médiatisation, partenariat avec le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme,...

Il importe pour les personnes handicapées de pouvoir utiliser le concept «d'adaptations raisonnables» .

Sources

www.antiracisme.be

Loi du 25 février 2003 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.

Vrijheid en Gelijkheid. De horizontale werking van het gelijkheidsbeginsels en de nieuwe antidiscriminatiewet. Maklu, Antwerpen - Appeldoorn, 2003, pp.835

Cette brochure est éditée par l'Association Socialiste de la Personne Handicapée en collaboration avec la Vlaamse Federatie van Gehandicaptten, ainsi que le cabinet de madame Greet van Gool, commissaire du gouvernement pour la sécurité sociale.

Pour plus d'informations, contactez l'ASPH :

Rébéka Mutombo
Tél. 02/515.06.65
Fax. 02/515.06.58.
rebeka.mutombo@mutsoc.be

Rue Saint-Jean 32-38
1000 Bruxelles
www.asph.be

La Mutualité Socialiste
à vos côtés 




A.S.P.H. asbl

 **vfg** Vereniging personen
met een handicap vzw

