

Table des matières

Préface	7
<i>Mariella FORET</i>	
Impact psychosocial et fondements psychologiques de la discrimination	13
<i>Stéphanie DEMOULIN</i>	
Introduction	13
Section 1. Fondements psychologiques de la discrimination	13
Sous-section 1. Les motivations de l'attachement aux groupes	14
Sous-section 2. La catégorisation et l'identité sociale	15
Sous-section 3. De la catégorisation aux préjugés en passant par les stéréotypes...	17
Sous-section 4. ... jusqu'à l'émergence de la discrimination	19
Sous-section 5. Variations de groupes	20
Section 2. Les conséquences de la discrimination	21
Sous-section 1. Conséquences sociales et professionnelles	22
Sous-section 2. Conséquences cognitives et comportementales	23
Sous-section 3. Conséquences en termes de santé	25
A. Santé mentale	25
B. Santé physique	27
C. Variables modératrices	29
Section 3. Réagir (ou pas) à la discrimination	31
Sous-section 1. Le difficile repérage de la discrimination	31
Sous-section 2. Admettre qu'on est victime de discrimination	33
Sous-section 3. Agir et confronter	34
Section 4. Gérer le stigmate	35
Conclusion	37

L'action en cessation de discrimination en droit social	39
<i>Fabienne BOUQUELLE</i>	
Introduction	39
Section 1. Le régime de l'action : nouveautés des dix dernières années	41
Sous-section 1. Nature des mesures et limites du pouvoir du juge de la cessation	41
A. Injonction précise	41
B. Cessation d'une pratique	43
C. Mesures positives	43
D. But de l'injonction : la cessation	45
Sous-section 2. Questions de compétence	46
Sous-section 3. Questions de procédure – Autorité de la chose jugée	47
Section 2. Questions particulières	50
Sous-section 1. La disparition de l'objet de l'action en cessation	50
A. Les principes issus du droit économique	50
B. Application en droit social	51
Sous-section 2. L'action d'intérêt collectif exercée par des acteurs institutionnels et collectifs	58
A. La nature de l'intérêt collectif et les acteurs	58
B. La condition d'accord de la victime et les victimes non identifiées	60
C. L'indemnisation des acteurs institutionnels et collectifs	61
La charge de la preuve en matière de discrimination : quels sont les faits permettant de présumer d'une discrimination ?	67
<i>Manon ASSELBOURG et Morgane BORRES</i>	
Introduction	67
Section 1. Le mécanisme probatoire mis en place par les lois anti-discrimination d'un point de vue théorique	69
Sous-section 1. Origine et genèse du mécanisme	69
Sous-section 2. Le partage et le renversement de la charge de la preuve	71

Sous-section 3.	Les faits permettant de présumer de l'existence d'une discrimination	72
Sous-section 4.	Le renversement de la présomption de discrimination	73
Section 2.	Tour d'horizon de la jurisprudence	74
Sous-section 1.	Les éléments de preuve expressément prévus par la législation	75
A.	Les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable : le test de récurrence	76
B.	Les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence : le test de comparabilité et le test de situation	77
C.	Les statistiques	81
D.	L'utilisation d'un critère intrinsèquement suspect	84
Sous-section 2.	Les éléments de preuve « de toute nature » permettant également de présumer d'une discrimination	85
A.	La chronologie et/ou le <i>timing</i> des événements	85
B.	Les enregistrements	88
C.	Les témoignages	91
D.	Divers	93
Conclusion		94
Prérogatives et voies d'action de l'auditorat du travail face à la discrimination		97
<i>Renaud DETHY et Gautier PIJCKE</i>		
Section 1.	Réglementation et discrimination dans le cadre des relations de travail	98
Sous-section 1.	Réglementation	98
A.	Normes européennes, fédérales, régionales et communautaires	98
B.	Circulaire commune COL 13/2013	100
Sous-section 2.	Notion de discrimination dans le cadre des relations de travail	102
A.	La discrimination	102
B.	Les relations de travail	103

Section 2. Prérogatives et voies d'action de l'auditorat du travail au pénal	104
Sous-section 1. Quelles incriminations ?	104
A. La discrimination fondée sur un motif racial	106
B. La discrimination fondée sur le genre	107
C. Et les discriminations fondées sur d'autres critères ?	108
Sous-section 2. Comment les faits de discrimination sont-ils portés à la connaissance de l'auditorat du travail ?	109
Sous-section 3. Quelles voies d'action ?	110
A. Citation directe devant le tribunal correctionnel	111
B. Procédure de médiation et mesures	112
C. Transaction	112
D. Probation prétorienne	112
E. Renvoi aux amendes administratives	113
Sous-section 4. Pour quelle effectivité et quelle valeur ajoutée ?	114
Section 3. Prérogatives et voies d'action de l'auditorat du travail au civil	114
Sous-section 1. Comment le dossier est-il porté à la connaissance de l'auditorat du travail ?	114
Sous-section 2. Quels critères d'intervention ?	115
Sous-section 3. Quelles voies d'action ?	116
A. L'information	116
B. L'avis	120
C. L'action en cessation	122
D. L'action civile collective ou action <i>sui generis</i>	123
Sous-section 4. Pour quelle effectivité et quelle valeur ajoutée ?	125
Conclusion	127
Les restructurations confrontées au droit de la lutte contre les discriminations	129
<i>Sophie REMOUCHAMPS</i>	
Introduction	129
Section 1. Le licenciement intervenant dans le cadre d'une restructuration et l'interdiction de discrimination	130

Sous-section 1. Les éléments circonvenant l'hypothèse d'examen	130
Sous-section 2. Quelle place pour le droit de la non-discrimination dans cette hypothèse?	132
Section 2. Le contrôle du motif économique par l'angle de la non-discrimination	136
Sous-section 1. L'encadrement social du choix du critère désignant les personnes à licencier	137
Sous-section 2. Le contrôle <i>a posteriori</i> du motif du licenciement	142

Convictions religieuses, discriminations multiples et intersectionnalité : état des lieux et perspectives à l'aune de la jurisprudence 147

Hajar LAWRIZY

Introduction	147
Section 1. Rappel du cadre législatif existant par rapport à l'interdiction de la discrimination fondée sur les convictions religieuses	150
Sous-section 1. La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000	150
Sous-section 2. La transposition par le législateur fédéral et les législateurs des entités fédérées	152
Section 2. Les différentes interprétations prétoriennes quant à l'existence d'une discrimination fondée sur les convictions religieuses dans le domaine de l'emploi	153
Sous-section 1. L'interdiction généralisée du port de signes convictionnels peut constituer une discrimination directe	154
A. Le concept de discrimination directe	154
B. Les préjugés des clients ne constituent pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante	156
C. Vers une disparition de la notion de discrimination directe fondée sur les convictions religieuses?	158
Sous-section 2. L'interdiction généralisée du port de signes convictionnels peut constituer une discrimination indirecte	162
A. Le concept de discrimination indirecte	162
B. L'exigence d'un texte	163

C. Les objectifs légitimes généralement invoqués par les employeurs	164
D. Les critères de nécessité et de proportionnalité	172
Sous-section 3. L'interdiction généralisée du port de signes convictionnels peut-elle aboutir à une discrimination multiple... ou à une discrimination intersectionnelle?	173
A. Le concept de discrimination multiple	173
B. Le concept de discrimination intersectionnelle	174
Conclusion	177
Les notions de handicap et d'aménagements raisonnables : le point sur la jurisprudence belge et européenne	179
<i>Cédric NAUD</i>	
Introduction	179
Section 1. La notion de handicap	180
Sous-section 1. La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne	180
Sous-section 2. La jurisprudence des juridictions du travail belges	186
A. Définition du handicap	186
B. Applications pratiques	187
Section 2. La notion d'aménagements raisonnables	193
Sous-section 1. La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne	193
Sous-section 2. La jurisprudence des juridictions du travail belges	199
Conclusion	204
Discriminations de genre dans l'emploi : aperçu de jurisprudence	207
<i>Danuta KUZYŃ</i>	
Introduction	207
Section 1. Grossesse et maternité	209
Section 2. Discrimination basée sur le sexe	212

Section 3. Transgenre	213
Section 4. Cumul d'indemnités	214
Section 5. Preuve	216
Section 6. Protection des témoins contre les mesures de rétorsion	217
Conclusions et perspectives	218
La discrimination raciale lors du processus d'embauche : aperçu de jurisprudence et quelques questions particulières	223
<i>Violaine ALONSO et Leïla LAHSSAINI</i>	
Introduction	223
Section 1. Le marché de l'emploi en Belgique, lieu de discriminations raciales	224
Sous-section 1. Les chiffres de discrimination sur le marché de l'emploi évoluent peu	224
Sous-section 2. Peu de plaintes sont déposées et peu de procédures pénales aboutissent à un résultat pour la victime	226
Section 2. Rappel du cadre législatif et de son historique	227
Sous-section 1. Au niveau international	227
A. La convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant la discrimination (emploi et profession) adoptée en 1958	227
B. La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale adoptée en 1965	227
C. Le Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels ratifié en 1966	228
Sous-section 2. Au niveau européen	228
Sous-section 3. Au niveau fédéral	229
Sous-section 4. Au niveau des entités fédérées	230
Sous-section 5. Conventions collectives de travail n° 95 et n° 38	231
Section 3. Analyse de jurisprudence en matière de discrimination raciale lors du processus d'embauche	232
Sous-section 1. L'application de la loi antiracisme au moment de la procédure de sélection	232
ANTHEMIS	257

A.	Annonces publiques d'une intention de discriminer : discrimination même en l'absence d'une victime identifiable	232
B.	Application de la loi au stade de la sélection des CV : la question de l'accès à l'information concernant l'issue de la procédure de recrutement	234
C.	Refus d'une candidature en annonçant la motivation discriminatoire	235
Sous-section 2.	Comment démontrer une présomption de discrimination ? L'exemple du test de comparabilité	237
A.	Un test qui semble clair en théorie...	237
B.	... mais qui s'avère plus délicat en pratique	238
Sous-section 3.	Le choix de la personne à assigner	240
A.	La responsabilité de l'employeur, personne morale	241
B.	La responsabilité de la société d'intérim	241
C.	La responsabilité du directeur ou autre préposé	242
Sous-section 4.	L'action en cessation et le risque de récidive	243
A.	Le spectre de l'action sans objet...	244
B.	... écarté en cas de risque de récidive	244
Section 4.	Section 4. Le choix de la procédure pénale plutôt que civile ? Avantages et inconvénients	246
Sous-section 1.	La pénalisation, aspect important de la loi antiracisme	246
Sous-section 2.	Éléments à considérer dans le choix de l'action entreprise	247
A.	Régime probatoire	247
B.	Nécessité de prouver l'intention	248
C.	Pas de contrôle de la procédure	248
D.	Le risque du classement sans suite	249
Conclusion		249