



**DISCRIMINATIONS, SEXISME, IMAGE DES FEMMES : DES
AVANCÉES, À APPROFONDIR !**

(2007)

Françoise Claude
Secrétariat général des FPS
02/515.04.03
francoise.claude@mutsoc.be

Ce texte a notamment servi de base
à un article publié dans Femmes Plurielles
n° 18, juin 2007

La Belgique vient de se doter simultanément de trois nouvelles lois de lutte contre les discriminations : la première modifie la loi Moureau¹ et porte donc sur les discriminations inspirées par le racisme et la xénophobie, la deuxième lutte contre la discrimination entre les sexes, et la troisième contre d'autres critères de discriminations qu'elle énumère : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique et l'origine sociale.

Ces trois lois s'appliquent à toutes les personnes, du secteur public ou privé, et leur interdisent d'exercer des discriminations (appelées « distinctions non justifiées »), directes ou indirectes, dans tous les domaines relevant de l'accès aux biens ou aux services, la sécurité sociale, les relations de travail etc.

Une discrimination directe serait, par exemple, de faire figurer dans un règlement de travail que seuls les hommes ont droit à deux jours de congé de plus que les congés légaux. Une discrimination indirecte serait de dire que seuls les travailleurs à temps plein y ont droit, alors que 90% des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Cette deuxième forme de discrimination est évidemment beaucoup plus fréquente. Elle est aussi visée par les nouvelles lois.

Les trois lois définissent donc comme des discriminations quatre types de comportements : les discriminations directes, les discriminations indirectes, le harcèlement et l'injonction de discriminer². En ce qui concerne le handicap, l'absence d'aménagements raisonnables en faveur de personnes handicapées est également mentionnée comme une forme particulière de discrimination.

Il faut noter que l'adoption de cet « arsenal » législatif était une obligation pour la Belgique, car elle devait se mettre en conformité avec le droit européen.

Plus d'efficacité, plus de rapidité

Ces nouvelles lois modifient la perspective qui prévalait jusqu'alors, en ce sens qu'elles accordent plus d'importance à l'action civile qu'à la répression pénale ; elles mettent l'accent sur des réparations rapides et efficaces, plus faciles à obtenir devant les juridictions civiles qu'au pénal. Le domaine des discriminations au travail est particulièrement visé.

Un des points qui a été le plus discuté est la question de la preuve des discriminations, et en particulier celle du « testing » : pratiqué par certaines organisations, ce procédé vise à mettre en

¹ Depuis 1981, la loi « Moureau » permet de condamner pénalement certains comportements racistes : refus de louer un bien, d'embaucher un travailleur etc. en raison de son origine ethnique, publicité ou incitation d'autrui à ce même type de comportement, appartenance à un groupement les prônant.

² Par exemple, un propriétaire qui confierait à une agence immobilière un appartement à louer, en précisant qu'il ne veut pas de locataire d'origine africaine.

évidence la réalité de certains comportements discriminatoires ; on envoie des CV similaires pour répondre à une annonce d'emploi, mais l'un est censé être envoyé par un homme, l'autre par une femme (ou bien on met un nom manifestement belge sur l'un et manifestement maghrébin sur l'autre). Les nouvelles lois n'excluent pas ce genre de pratiques. Ce sera au juge de déterminer, en fonction des circonstances, si elle peuvent être considérées comme des preuves ou non.

La charge de la preuve est partagée : le plaignant présente des indices de discrimination, le défendeur peut renverser ces indices, par exemple en démontrant que son comportement était motivé par autre chose que le rejet de telle ou telle caractéristique. Par exemple, il pourra convaincre le tribunal que le rejet de tel CV était justifié non pas parce qu'il émanait d'une femme, mais parce que la candidate n'était pas bilingue. Ce partage de la charge de la preuve entre les deux parties ne concerne cependant que les actions civiles. En droit pénal, la charge de la preuve reste aux pouvoirs publics, la présomption d'innocence garde tout son poids – et heureusement.

Dans les trois lois il y a un droit d'action collectif (entre autres par des associations dont l'objet est de lutter contre les discriminations). L'institut pour l'Égalité des femmes et des hommes (pour la loi « genre ») et le Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme (pour les deux autres lois) peuvent aussi ester en justice et sont plus généralement chargés de la promotion de l'égalité de traitement.

Pourquoi des différences de traitement entre « discriminés » ?

On s'interroge sur le traitement différencié qui, en plus de l'action civile, permet de poursuivre pénalement certains comportements inspirés par le racisme, mais pas les mêmes comportements inspirés par le sexisme, l'homophobie, ou encore les discriminations de personnes handicapées (entre autres). Car il reste des « discriminations » dans la façon de traiter les discriminations : seule la discrimination sur base de la race est **en elle-même** punissable pénalement ; pour les autres, il faut que s'y ajoute

- l'incitation à la haine ou à la discrimination
- que cette discrimination soit commise par un fonctionnaire
- une autre infraction commise sur base de mobiles discriminatoires (insultes, coups...)

Quant à la participation à un groupement incitant à la haine ou l'encourageant, seule la haine raciale est prise en compte. Et quant à la diffusion d'idées, seules celles qui prônent la supériorité d'une « race » sur les autres ou la haine raciale sont punissables, pas la diffusion d'idées sexistes.

Il est possible que tout cela n'ait sur le terrain que très peu de conséquences concrètes, voire pas du tout. Il faut noter que depuis 1981, la Loi Moureau qui pénalisait le racisme n'a mené qu'à très peu de condamnations. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles le législateur a beaucoup plus misé sur les actions civiles et les réparations rapides, en particulier dans le cadre du travail. Pourtant, il

aurait été symboliquement important que le sexisme soit lui aussi dénoncé en tant que tel, et ainsi rendu punissable. Le mot lui-même n'existe pas dans la loi. Bien que la législation soit finie, le parcours de ces textes ne l'est donc peut-être pas. Il semble en effet difficile de justifier en droit cette différence de traitement, et peut-être seront-ils attaqués sur cette base-là.

Et la publicité ?

Pour en revenir au sexisme, un grand champ reste selon nous à travailler : la publicité. Telle qu'elle est, la nouvelle loi ne pourra que difficilement s'appliquer à elle, surtout avec les restrictions qu'on vient de décrire au niveau pénal. Or, on ne compte plus les messages, en radio, en TV ou sur les murs de nos villes, qui donnent des femmes une image stéréotypée, dégradante, ridicule, voire qui mettent en scène la violence à leur égard. La publicité est omniprésente, séduisante (c'est son but), et très souvent sexiste, parfois de façon violente. La publicité est une activité purement commerciale. Si on posait des limites au contenu de ses messages, on ne pourrait donc pas parler de « censure ». Actuellement il semble qu'aucune limite ne soit posée par les publicitaires eux-mêmes. Ainsi, la location de femmes a été récemment mise en scène pour promouvoir une firme de location de DVD. Le choix était offert au client : couleur de cheveux, mensurations, âge, origine ethnique, traits de caractère... On a vu aussi très récemment une publicité qui mettait en scène ce qui ressemblait très fort à un viol collectif.

Des femmes objet qu'on peut louer ou acheter, des symboles sexuels toujours offerts, des idiots incapables de comprendre le fonctionnement d'une voiture ou d'un ordinateur, des épouses surtout intéressées par l'argent et les cadeaux et qui semblent tout attendre de leur mari (nos publicitaires semblent ne pas savoir que l'immense majorité des femmes gagnent elles-même de l'argent), des ménagères dont le seul centre d'intérêt dans la vie semble être le brillant de « leur » cuisine... La seule « déontologie » que la profession se reconnaisse dans ce domaine est auto-produite par le jury d'éthique publicitaire (JEP), qui ne comporte que des membres de la profession, et qui d'ailleurs se déclare régulièrement incompetent quand on s'adresse à lui.

Il y a une cinquantaine d'années, les messages racistes, ou au moins stéréotypés, abondaient dans la publicité : Banania, Uncle Bens et bien d'autres nous présentaient une image des Noirs enfermés dans des rôles sociaux et des traits de caractères bien loin de leur réalité, et souvent dégradants. Le secteur de la publicité s'est profondément amendé à ce niveau, même s'il pêche encore par une certaine invisibilité des « minorités ethniques ». Il semble par contre qu'en ce qui concerne les stéréotypes sexistes, il soit incapable de se remettre en question... Il faut dire que les stéréotypes sexistes, parfois au masculin d'ailleurs, sont au contraire bien souvent le fond sur lequel reposent la plupart de ses messages !

L'omniprésence de la publicité et la place qu'elle a prise dans les mentalités, y compris des enfants, fait de tout cela un réel problème. Car cela influe incontestablement sur la place symbolique et l'image des femmes dans la société. Nous attendons du prochain gouvernement qu'il prenne ce problème très au sérieux, entre autres en mettant sur pied un organe de déontologie publicitaire où soient représentés non seulement les professionnels, mais aussi les consommateurs et les pouvoirs publics, un organe qui ait les moyens d'agir rapidement et efficacement, et de faire connaître largement le contenu de ses décisions et de ses actions.