

**Faculté de droit et de criminologie**

**La réception de la notion de  
discrimination par association en  
droit belge : enjeux et limites.**

Auteur : Margaux Gillet  
Promoteur : Geoffrey Willems  
Année académique 2022-2023  
Master en droit à finalité spécialisée justice civile et pénale

## Plagiat et erreur méthodologique grave

---

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation\*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

\* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

## Remerciements

Je tiens à remercier Geoffrey Willems, promoteur de ce mémoire, pour ses nombreux conseils et son suivi minutieux.

Je remercie aussi, Anaïs Lefrère et Carole Van Basselaere, pour leur temps et leur aide précieuse dans la rédaction de ce mémoire collaboratif.

Je tiens également à remercier mes grands-parents, Anne-Marie et André, pour leur relecture de ce mémoire ainsi que pour leur accueil sans faille en période de blocus durant ces cinq dernières années.

Enfin, je tiens à remercier l'ensemble de ma famille d'avoir cru en moi et de m'avoir soutenue depuis mon premier jour à l'université jusqu'à la remise de ce mémoire.

## Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>Chapitre 1 : La discrimination par association : émergence dans un contexte international</b>	<b>4</b>
<b>Section 1 : Le cadre général de la notion de discrimination par association .....</b>	<b>4</b>
§1 : Historique de la notion.....	4
§2 : Comparaison avec la discrimination directe et indirecte .....	5
<b>Section 2 : L’arrêt Coleman de la Cour de justice de l’Union européenne (2008) .....</b>	<b>7</b>
§1 : Résumé des faits de l’arrêt.....	7
§2 : Les quatre questions préjudicielles posées à la Cour .....	8
§3 : La réponse de la Cour .....	9
<b>Section 3 : L’arrêt Guberina contre Croatie de la Cour européenne des droits de l’homme (2016) .....</b>	<b>15</b>
§1 : Résumé des faits de l’arrêt.....	15
§2 : La position de la Cour.....	16
<b>Section 4 : La directive « Work-life Balance » (2019).....</b>	<b>19</b>
§1 : Cadre général de la directive.....	20
§2 : La notion d’aménagement raisonnable par association.....	21
<b>Section 5 : Comment le Comité des droits des personnes handicapées aborde ce type de discrimination en 2022 ? .....</b>	<b>25</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>28</b>
<b>Chapitre 2 : La discrimination par association : émergence dans un contexte national.....</b>	<b>29</b>
<b>Section 1 : La lutte belge contre la discrimination .....</b>	<b>29</b>
§ 1 : La Constitution .....	29
§2 : La législation fédérale.....	30
§3 : La législation fédérée.....	36
§4 : Les organismes .....	37
<b>Section 2 : Décision du tribunal du travail de Louvain du 12 décembre 2013 .....</b>	<b>38</b>
§1 : Résumé des faits de la décision .....	39
§2 : Enseignement de la décision.....	40
<b>Section 4 : Regard du Comité des droits des personnes handicapées sur la situation juridique belge.....</b>	<b>42</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>45</b>

<b>Chapitre 3 : Analyse de droit comparé .....</b>	<b>46</b>
<b>Section 1 : L'intérêt de la comparaison avec l'Albanie, la Suède, la Slovénie et Malte .....</b>	<b>46</b>
<b>Section 2 : Comparaison par critères .....</b>	<b>46</b>
§1 : La notion est-elle incluse au sein de la législation ? .....	47
§2 : Le champ d'application personnel .....	51
§3 : L'absence de sanction.....	52
§4 : Point sur la jurisprudence .....	53
<b>Conclusion .....</b>	<b>56</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>59</b>

## Introduction

La discrimination par association. Lorsque nous entendons cette notion pour la première fois, peu de personnes sont capables de dire à quoi elle fait référence. L'objectif du présent mémoire consiste donc à apporter un éclairage sur ce concept relativement récent mais pas moins important. Il s'agit « d'une situation dans laquelle une personne est discriminée, non pas en raison d'une caractéristique qu'elle présente elle-même, mais parce qu'elle est étroitement associée à un individu présentant un critère protégé »<sup>1</sup>. La consécration de cette nouvelle notion présente comme avantage de couvrir des situations qui, jusqu'à lors, n'étaient pas reconnues comme discriminatoires. De plus, elle est présente dans une multitude de domaines bien que ce soit essentiellement celui du handicap qui retient notre attention dans le cadre du présent travail.

L'émergence de la discrimination par association provient d'un contexte international. En effet, nous la retrouvons dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne ainsi que dans celle de la Cour européenne des droits de l'homme, ce que nous exposons dans le premier chapitre<sup>2</sup>. Au sein de ces deux jurisprudences, la discrimination par association s'inscrit dans un contexte où le handicap est central et où la question des aménagements raisonnables est abordée<sup>3</sup>. Il est notamment question d'aménagement dans la vie privée mais également professionnelle puisque, comme nous le savons, trouver un équilibre entre ces deux vies n'est pas quelque chose d'aisé et encore moins lorsque le handicap est présent quotidiennement. Cette quête d'un équilibre est certes compliquée mais c'est une réalité qui est prise en compte au niveau européen. En effet, en 2019, une directive appelée « Work-life Balance » a vu le jour et traite de la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée<sup>4</sup>. Au sein de cette directive, une attention toute particulière est faite aux dispositions relatives aux aménagements octroyés aux aidants ou aux parents qui dispensent des soins à une personne qui en a besoin. L'intérêt pour ces dispositions s'explique par l'existence d'un parallèle que nous établissons avec la notion de discrimination par association. En effet, de notre avis, un appel du pied vers

---

<sup>1</sup> J. RINGELHEIM, « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations » in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Limal, Anthemis, 2018, p. 69.

<sup>2</sup> Arrêt Coleman, C-303/06, EU :C :2008 :415 ; Cour eur. D.H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home> (consulté le 4 mai 2023).

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, *J.O.U.E.*, 12 juillet 2019, L 188/79.

la création d'une notion d'aménagement raisonnable par association peut être aperçu dans cette directive, ce que nous ne manquons pas de développer au sein du premier chapitre.

D'un point de vue national, la Belgique fait partie des bons élèves en matière de lutte contre les discriminations ce que nous applaudissons dans le second chapitre. En effet, que ce soit au niveau fédéral ou fédéré les textes de lois regorgent de références à la discrimination. Le législateur belge met un point d'honneur à éradiquer toutes les sortes de discrimination et se veut à jour en la matière. Il a d'ailleurs transposé la directive de 2019 dont nous avons préalablement parlé et la notion de discrimination par association a trouvé sa place dans la majorité des textes de lois<sup>5</sup>. Les prochaines modifications législatives ne manqueront pas de l'inscrire, nous en sommes sûrs, au sein de l'ensemble de ces derniers. Cependant, il est important de souligner que depuis une modification législative récente de la loi dite « genre », la viabilité de la notion de discrimination par association semble remise en question<sup>6</sup>. En effet, un nouveau critère, à savoir celui des « responsabilités familiales », a été inséré en début d'année 2023 dans la loi<sup>7</sup>. Ce dernier vise « la situation qui se présente lorsque des personnes ont des responsabilités à l'égard des enfants à charge ou d'enfants domiciliés avec elles, ou ont des proches qui ont besoin d'une forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel »<sup>8</sup>. La crainte serait que le critère de « responsabilités familiales » finisse par couvrir toutes les hypothèses qui, à l'heure actuelle, sont perçues comme de la discrimination par association du moins en matière de handicap. Le temps est, de notre avis, notre meilleur allié pour savoir comment les choses vont évoluer sur cette question.

Enfin, la majorité des textes de lois belges évoquent la notion de discrimination par association mais pas tous. L'idée est donc de s'inspirer de la pratique d'autres pays afin de dégager les avantages et les inconvénients de chaque système dans le but d'intégrer efficacement la notion

---

<sup>5</sup> Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, *M.B.*, 31 octobre 2022.

<sup>6</sup> Loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2022 portant la création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *M.B.*, 9 janvier 2023, p.1813.

<sup>7</sup> Loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2022 portant la création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *ibid.* art. 4.

<sup>8</sup> S. GEERTS, « Le nouveau critère protégé de « responsabilités familiales » en matière de discrimination », disponible sur <https://www.beci.be/le-nouveau-critere-protège-de-responsabilites-familiales-en-matiere-de-discrimination/>, 17 janvier 2023 (consulté le 4 mai 2023).

au sein des derniers textes belges qui en sont dépourvus. Cette comparaison s'inscrira dans le troisième et dernier chapitre du présent travail.

# Chapitre 1 : La discrimination par association : émergence dans un contexte international

## Section 1 : Le cadre général de la notion de discrimination par association

### §1 : Historique de la notion

La discrimination par association est une notion qui nous était encore inconnue il y a vingt ans<sup>9</sup>. En effet, elle a fait son apparition en 2008 au sein de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne plus précisément dans l'arrêt Coleman que nous analyserons dans la section suivante<sup>10</sup>. La Cour européenne des droits de l'homme a également, à son tour, consacré cette notion dans l'arrêt Guberina c. Croatie<sup>11</sup>. Ces deux affaires sont abordées plus spécifiquement dans la suite du présent travail.

Cette notion jurisprudentielle fait aussi parler d'elle au sein du Comité des droits des personnes handicapées<sup>12</sup>. Concernant le droit à l'éducation inclusive, le Comité a estimé que « par un phénomène d'association, leurs parents, leurs frères et sœurs, ainsi que leurs proches peuvent eux aussi subir les effets de la discrimination dont elles sont victimes du fait de leur handicap »<sup>13</sup>. Nous retrouvons également cette consécration de manière plus générale dans sa note d'observation n°6 concernant l'égalité et la non-discrimination<sup>14</sup> ou encore au sein de l'observation générale n°8 consacrée au droit au travail et à l'emploi des personnes handicapées<sup>15</sup>.

En revanche, dans les textes de lois belges, la discrimination par association est intégrée<sup>16</sup> de plus en plus grâce aux modifications législatives mais elle n'est pas encore présente partout<sup>17</sup>.

---

<sup>9</sup> V. GHESQUIERE, I. HACHEZ et C. VAN BASSELAERE, « La discrimination fondée sur le handicap », *in Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations* (sous la dir. de J. RINGELHEIM et P. WAUTELET), Limal, Anthémis, 2018, p. 100.

<sup>10</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>11</sup> Cour eur. D.H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, *op. cit.*

<sup>12</sup> V. GHESQUIERE, I. HACHEZ et C. VAN BASSELAERE, *op. cit.*, p. 101

<sup>13</sup> *Ibid.* ; Observation générale n°4 relative au droit à l'éducation inclusive, adoptée par le Comité des droits des personnes handicapées le 25 novembre 2016, CRPD/C/GC/4 ;

<sup>14</sup> Observation générale n°6 sur l'égalité et la non-discrimination adoptée par le Comité des droits des personnes handicapées à sa dix-neuvième session (14 février-9 mars 2018), CRPD/C/GC/6.

<sup>15</sup> Observation générale n°8 sur le droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi adoptée par le Comité des droits des personnes handicapées à sa vingt-septième session ( 15 août – 9 septembre 2022), CRPD/C/GC/8.

<sup>16</sup> Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, *M.B.*, 23 septembre 2008, p. 49410, art. 16 ; Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle, *M.B.*, 19 décembre 2008, p. 67338, art. 4, 6° et 8° ; Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du Logement, *M.B.*, 9 septembre 2003, p. 45297.

<sup>17</sup> J. RINGELHEIM, « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations » *op. cit.*, p. 71

Avant d'aborder spécifiquement son émergence sur la scène internationale, il semble opportun de se pencher sur une brève explication de ce que recouvre la notion de discrimination par association afin de ne pas la confondre avec d'autres notions qui sont similaires.

## §2 : Comparaison avec la discrimination directe et indirecte

La discrimination par association est une discrimination qui se différencie de la discrimination dite « directe » et « indirecte »<sup>18</sup>. Afin de mieux cerner les points de divergence entre ces trois comportements interdits par la législation, nous allons nous attarder sur leurs définitions respectives. Pour une bonne compréhension de ces définitions, lorsque nous parlons de « critères protégés » nous faisons référence aux critères repris au sein de la législation anti-discrimination. Une discrimination basée sur ces critères, nous pensons notamment au handicap ou encore à l'orientation sexuelle, est interdite et punissable<sup>19</sup>.

La discrimination directe se définit comme « la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »<sup>20</sup>.

La discrimination indirecte quant à elle se traduit par « 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 motifs protégés »<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> J. RINGELHEIM, « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », *ibid.*, pp. 43-44.

<sup>19</sup> Unia, « Quels sont les critères de discrimination ? », disponible sur <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/criteres-de-discrimination> (consulté le 30 mars 2023) ;

Les autres critères sont : les convictions philosophiques ou religieuses, l'âge, la fortune, l'état civil, les convictions politiques, les convictions syndicales, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance, l'origine sociale, la composition de ménage, la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique.

<sup>20</sup> J. RINGELHEIM, « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », *op. cit.*, p. 43 ; Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29016, art. 4, 6° ; Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29046, art. 4, 6° ; Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29031, art. 5, 5°.

<sup>21</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *ibid.*, art. 4, 8° ; Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, *ibid.*, art. 4, 8° ; Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *ibid.*, art. 5, 6.

Pour finir, la discrimination par association est « la situation dans laquelle une personne est discriminée, non pas en raison d'une caractéristique qu'elle présente elle-même, mais parce qu'elle est étroitement associée à un individu présentant un critère protégé »<sup>22</sup>.

A la lecture de ces trois définitions nous pouvons déceler deux différences majeures.

D'une part, dans la discrimination directe et indirecte, la personne victime de la discrimination est la personne porteuse du critère protégé elle-même tandis que dans la discrimination par association, ce n'est pas la personne s'estimant victime qui en est présumée porteuse<sup>23</sup>.

D'autre part, dans la discrimination directe et indirecte, il n'est en aucun cas question « d'association » tandis que dans la discrimination par association, c'est un élément essentiel puisque c'est justement en raison de l'existence d'une relation étroite, d'une association avec une personne présentant un critère protégé que nous pourrions démontrer la discrimination<sup>24</sup>.

En définitive, des situations discriminatoires touchant des personnes non porteuses d'un critère protégé mais qui s'occupent ou qui sont liées à des personnes présentant, elles, un critère protégé, existent depuis de nombreuses années. Cependant, ces situations ne rentrant pas dans les définitions de discrimination dite « directe » ou « indirecte », ce n'est que depuis l'émergence de la notion de discrimination par association qu'elles peuvent être reconnues comme étant discriminatoires. C'est en cela que réside l'avantage principal de la discrimination par association : elle permet de reconnaître un caractère discriminatoire à certaines situations qui, jusque-là, n'étaient pas reconnues comme telles.

Dans les sections suivantes, nous allons davantage nous attarder sur les arrêts fondateurs qui ont permis l'émergence de cette notion. Nous faisons référence à l'arrêt Coleman rendu en 2008 par la Cour de justice de l'Union européenne et l'arrêt Guberina c. Croatie de la Cour européenne des droits de l'homme datant de 2016.

---

<sup>22</sup> J. RINGELHEIM, « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », *op. cit.*, p. 69.

<sup>23</sup> L. VERMEULEN, « Hoofdstuk III - Handicap » in *Discriminatie in arbeidsrelaties*, 1e édition, Bruxelles, Intersentia, 2015, p. 71.

<sup>24</sup> J. RINGELHEIM, « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », *op. cit.*, p. 69.

## Section 2 : L'arrêt Coleman de la Cour de justice de l'Union européenne (2008)

L'arrêt Coleman est un arrêt rendu en 2008 par la Cour de justice de l'Union européenne<sup>25</sup>. Cet arrêt est primordial en matière de discrimination par association étant donné que c'est le premier dans lequel la Cour de justice de l'Union européenne consacre cette notion<sup>26</sup>.

Afin de mieux comprendre son importance ainsi que son impact sur la scène juridique, nous allons établir un résumé de l'affaire reprenant, en plus des faits, les questions préjudicielles posées ainsi que la réponse apportée par la Cour de justice. `

### §1 : Résumé des faits de l'arrêt

Madame Coleman a commencé à travailler comme secrétaire juridique en janvier 2001 au sein d'un cabinet d'avocats londonien<sup>27</sup>. Un an plus tard, elle est devenue maman d'un petit garçon. Malheureusement, cet enfant souffre de « crise d'apnée ainsi que de laryngomalacie et de bronchomalacie congénitales »<sup>28</sup>. L'état de santé de l'enfant nécessite des soins spécialisés et particuliers que Madame Coleman lui prodigue pour la majorité<sup>29</sup>. Le 4 mars 2005, la requérante accepte une mise au chômage volontaire, cette situation entraîne la rupture de son contrat avec son ancien employeur<sup>30</sup>.

Cinq mois plus tard, en août 2005, Madame Coleman saisit le tribunal du travail d'un recours au sein duquel elle juge avoir été victime d'un licenciement implicite et d'un traitement moins favorable que celui qui est réservé aux autres employés et ce en raison du fait qu'elle a la charge principale d'un enfant handicapé<sup>31</sup>. Selon Madame, lequel l'aurait obligée à cesser de travailler<sup>32</sup>.

---

<sup>25</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> S. GASTALDI, « Le principe de non-discrimination applicable au parent d'un enfant handicapé », disponible sur <https://www.ceje.ch/fr/>, 25 août 2008 (consulté le 5 mai 2023).

<sup>31</sup> Communiqué de presse n°53/08 du 17 juillet 2008 sur l'arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/06 Coleman disponible sur <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2009-03/cp080053fr.pdf> (consulté le 4 avril 2023). ; S. REMOUCHAMPS, « Force majeure, handicap présumé et obligation de reclassement ? Commentaire C. trav. Liège, 26 novembre 2018 », *Chr. D. S.*, 2020, p. 4. ; J. VAN DROOGHENBROECK, *Le droit de la santé et du bien-être au travail*, Limal, Anthemis, 2022, p. 240.

<sup>32</sup> C. HOREVOETS et S. VINCENT, « Concepts et acteurs de la lutte contre les discriminations », in *Droit de la non-discrimination Avancées et enjeux* (sous la dir. de E. BRIBOSIA, I. RORIVE et S. VAN DROOGHENBROECK), Bruxelles, Larcier, 2016, p. 86.

Afin d'accentuer ses propos, Madame Coleman donne des exemples de situations qui, selon elle, démontrent qu'elle a subi une discrimination ou du harcèlement<sup>33</sup>.

Voici les différents exemples<sup>34</sup> : lorsqu'elle est revenue de son congé de maternité, la plaignante n'a pas pu retrouver son ancien poste. On lui a refusé l'octroi d'un horaire plus souple. Elle a été qualifiée de « paresseuse » lorsqu'elle a fait la demande de temps libre afin de pouvoir s'occuper des soins de son fils handicapé. Il y a eu des commentaires déplacés et insultants à l'encontre d'elle-même ainsi que de son enfant.

Madame Coleman insiste sur le fait que de telles situations n'ont jamais été rencontrées par des employés et parents d'enfants non handicapés<sup>35</sup>. Elle aurait bien été discriminée dans son travail<sup>36</sup>.

La requérante a décidé de fonder son recours sur la directive 2000/78 mais également sur la législation nationale à savoir la Disability Act de 1995 et plus particulièrement sur les dispositions nationales transposant la directive 2000/78<sup>37</sup>. Cette dernière est une directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail<sup>38</sup>.

## §2 : Les quatre questions préjudicielles posées à la Cour

Suite à cela, le tribunal du travail a saisi la Cour afin de lui poser quatre questions, toutes étant en lien avec la directive invoquée<sup>39</sup>.

Premièrement, est-ce que la directive 2000/78 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail protège de la discrimination directe et du harcèlement uniquement les personnes qui sont elles-mêmes handicapées<sup>40</sup> ?

---

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> 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 du travail, *J.O.U.E.*, 2 décembre 2000, L 303, p. 1.

<sup>39</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.* ; J. VAN DROOGHENBROECK, *op. cit.*, p. 240.

<sup>40</sup> *Ibid.*

Deuxièmement, en cas de réponse négative à la première question, la directive protège-t-elle des employés qui, bien que n'étant pas eux-mêmes handicapés, sont tout de même moins favorablement traités ou font l'objet de harcèlement en raison du fait qu'ils ont un enfant qui est handicapé et auquel ils doivent prodiguer des soins essentiels et particuliers<sup>41</sup> ?

Troisièmement, si un employé est moins bien traité que les autres par son employeur et qu'on démontre que la raison de cette différence de traitement est liée au fait que l'employé désavantagé a un enfant handicapé dont il prend soin, peut-on parler d'une discrimination directe contraire au principe de l'égalité de traitement repris dans la directive 2000/78<sup>42</sup> ?

Enfin, si un employé est harcelé par son employeur en raison du fait qu'il a un enfant handicapé dont il doit s'occuper, ce harcèlement est-il contraire au principe de l'égalité de traitement consacré dans la directive 2000/78<sup>43</sup> ?

### §3 : La réponse de la Cour

En réponse aux quatre questions posées, la Cour débute par énoncer les articles 1, 2 et 3 de la directive 2000/78 pour ensuite pouvoir apporter un éclairage sur la manière dont il faut en interpréter le contenu<sup>44</sup> :

« Article premier :

La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

Article 2 :

1. ... On entend par «principe de l'égalité de traitement» l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

---

<sup>41</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>42</sup> *Ibid.*

<sup>43</sup> *Ibid.*

<sup>44</sup> 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 du travail, *op. cit.*

2. Aux fins du paragraphe 1 : a) une discrimination directe se produit 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 la base de l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup>.

...

Article 3 :

1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne: (...) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération... »<sup>45</sup>.

Une fois ces articles énoncés, la Cour les met en parallèle de l'affaire Coleman<sup>46</sup>. Lors de l'analyse spécifique du point a) de l'article 2 de la directive 2000/78, la Cour rappelle que lorsque nous évoquons « un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> »<sup>47</sup> nous faisons bel et bien référence, notamment, au handicap<sup>48</sup>. Une fois ce parallèle établi, la Cour conclut, au sein du point 38<sup>49</sup> de l'arrêt et suite à une lecture combinée des trois articles précités, que :

« ... il ne ressort pas de ces dispositions de la directive 2000/78 que le principe de l'égalité de traitement qu'elle vise à garantir soit limité aux personnes ayant elles-mêmes un handicap au sens de cette directive. Au contraire, celle-ci a pour objet, en ce qui concerne l'emploi et le travail, de lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le handicap. En effet, le principe de l'égalité de traitement consacré par ladite directive dans ce domaine s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> de celle-ci. Cette interprétation est corroborée par le libellé de l'article 13 CE, disposition constituant la base juridique de la directive 2000/78, qui confère une compétence à la Communauté pour prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée, notamment, sur le handicap. »<sup>50</sup>

L'intérêt de cet extrait réside dans l'idée que la Cour ne cantonne pas l'application de la directive, du principe de l'égalité de traitement, dans le chef de personnes déterminées, ayant

---

<sup>45</sup> *Ibid.*

<sup>46</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>47</sup> 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 du travail, *ibid.*, art. 2, a).

<sup>48</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>49</sup> *Ibid.*

<sup>50</sup> *Ibid.* ; C. NAUD, « Les notions de handicap et d'aménagements raisonnables : le point sur la jurisprudence belge et européenne », in *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, (sous la dir. de D. CASTIAUX et D. LIEFOOGHE ), Limal, Anthemis, 2022, p. 181.

elles-mêmes un handicap, mais plutôt en fonction des motifs de l'article 1<sup>er</sup> de la directive . Dans un même sens, le point 43 de l'arrêt met en lumière la manière dont il faut interpréter la directive et son principe d'égalité de traitement s'agissant de ses destinataires<sup>51</sup>.

La Cour expose qu'il existe certes des dispositions au sein de la directive 2000/78 qui visent spécifiquement les personnes qui sont atteintes personnellement d'un handicap mais ce n'est pas pour autant qu'il faut interpréter de manière restrictive le principe d'égalité de traitement<sup>52</sup>. Selon la Cour, une interprétation restrictive du principe reviendrait à dire qu'il existe une interdiction de discrimination directe fondée sur le handicap mais uniquement vis-à-vis des personnes porteuses, elles-mêmes, d'un handicap<sup>53</sup><sup>54</sup>.

S'agissant maintenant de la charge de la preuve, la Cour rappelle au point 52 de l'arrêt que lorsque des faits permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, c'est à la partie défenderesse, en l'occurrence à l'ancien employeur de Madame Coleman, de prouver qu'il n'y a pas eu une telle discrimination<sup>55</sup><sup>56</sup>.

Enfin, la Cour donne deux conclusions générales et dit pour droit que<sup>57</sup> :

« 1) 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, et, notamment, ses articles 1er et 2, paragraphes 1 et 2, sous a), doivent être interprétés en ce sens que l'interdiction de discrimination directe qu'ils prévoient n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'un employeur traite un employé n'ayant pas lui-même un handicap de manière moins favorable qu'un autre employé ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il est prouvé que le traitement défavorable dont cet employé est victime est fondé sur le handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe énoncée audit article 2, paragraphe 2, sous a).

---

<sup>51</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*, point 43.

<sup>52</sup> *Ibid.*

<sup>53</sup> *Ibid.*

<sup>54</sup> J. DAMAMME, « Arrêt « Szpital kliniczny » : la discrimination entre personnes ne situation de handicap à la lumière de la directive 2000/78/CE », *J.D.E.*, 2021, p. 385.

<sup>55</sup> Communiqué de presse n°53/08 du 17 juillet 2008 sur l'arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/06 Coleman disponible sur <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2009-03/cp080053fr.pdf>

<sup>56</sup> C. NAUD, *op. cit.*, p. 73 ; J. RINGELHEIM, « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », *op. cit.*, p. 144.

<sup>57</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

2) La directive 2000/78 et, notamment, ses articles 1er et 2, paragraphes 1 et 3, doivent être interprétés en ce sens que l'interdiction de harcèlement qu'ils prévoient n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'il est prouvé que le comportement indésirable constitutif de harcèlement dont un employé, n'ayant pas lui-même un handicap, est victime est lié au handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel comportement est contraire à l'interdiction de harcèlement énoncée au dit article 2, paragraphe 3. »<sup>58</sup>.

Au sein de ces deux conclusions générales la Cour évoque deux remarques importantes.

D'une part, la Cour énonce que les articles 1 et 2 de la directive 2000/78<sup>59</sup> ne sont pas limités aux seules personnes porteuses d'un handicap. Ce qui signifie que des personnes qui ne sont pas elles-mêmes porteuses d'un handicap peuvent également se prévaloir de cette directive et donc démontrer qu'elles sont victimes d'une discrimination<sup>60</sup>.

Cependant, la Cour conditionne tout de même ce constat de discrimination à une condition. En effet, il faut démontrer que le traitement défavorable dont est victime la personne non porteuse d'un handicap est fondé sur le handicap de quelqu'un d'autre et qu'une relation étroite existe entre ces deux personnes<sup>61</sup>. C'est en cela que la Cour de justice consacre le principe de discrimination par association puisqu'elle conditionne l'établissement d'un traitement discriminatoire dans le chef d'une personne non handicapée à la preuve d'une association avec une personne étant, elle, en situation de handicap. D'autre part, la Cour consacre le même raisonnement à l'interdiction de harcèlement<sup>62</sup>.

Certains auteurs n'ont pas manqué de prendre la plume afin de s'exprimer sur cet arrêt de 2008<sup>63</sup>. Ce dernier présente comme avantage certain d'offrir une protection plus large contre la discrimination puisque la consécration de la discrimination par association permet de

---

<sup>58</sup> *Ibid.* ; Unia, « synthèse jurisprudence 'curia' », disponible sur <https://www.unia.be/files/Documenten/Curia-FR.pdf> (consulté le 6 mai 2023).

<sup>59</sup> 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 du travail, *op. cit.*

<sup>60</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>61</sup> *Ibid.*

<sup>62</sup> *Ibid.*

<sup>63</sup> A. POPOV, « Mise au point et nouveaux développements européens sur la discrimination directe et la discrimination par association », *Rev. dr. h.*, 2016, disponible sur <https://journals.openedition.org/revdh/1989> (consulté le 2 mai 2023)

reconnaître davantage de situations comme étant discriminatoires. Cependant, certaines interrogations et incohérences, que nous allons lister, subsistent.

Premièrement, dans le cadre de l'arrêt Coleman, le juge n'a pas explicitement parlé de discrimination par association. Cette notion ne semble malheureusement pas faire l'unanimité auprès des différents juges et avocats généraux de la Cour de justice de l'Union européenne<sup>64</sup>.

Par exemple, dans le cadre de l'affaire CHEZ Razpredelenie Bulgaria, l'avocat général Kokott est parti du principe que la notion de discrimination par association était d'origine française alors qu'elle est en réalité d'origine anglo-saxonne<sup>65</sup>. Ce dernier va même jusqu'à utiliser un autre concept, celui de « codiscrimination » au lieu de parler directement de discrimination par association<sup>66</sup>. La Cour, dans cet arrêt a, quant à elle, opté pour le terme « discrimination conjointe »<sup>67</sup>. Nous nous interrogeons donc sur la viabilité de cette notion de discrimination par association en ce qu'elle n'est pas partagée par tous.

Deuxièmement, dans cette affaire, la Cour a estimé que des personnes associées à une personne en situation de handicap pouvaient être protégées contre la discrimination fondée sur le handicap<sup>68</sup>. En revanche, la Cour ne s'est pas posée la question de savoir si un tel avantage était également octroyé aux personnes faisant l'objet d'une discrimination parce qu'elles sont perçues à tort comme souffrant d'un handicap<sup>69</sup>. Or, cette hypothèse d'erreur est envisagée dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées au niveau de la définition de la discrimination<sup>70</sup>. Sur base du raisonnement opéré par la Cour dans l'arrêt Coleman, nous pourrions déduire qu'une personne visée par une discrimination en raison d'un handicap supposé serait couverte par l'interdiction de discrimination fondée sur le handicap<sup>71</sup>. En effet, la Cour s'attarde sur l'exigence d'un traitement moins favorable basé sur le handicap plutôt que

---

<sup>64</sup> *Ibid.*

<sup>65</sup> *Ibid.* ; Conclusions de l'avocat général Kokott sous l'arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, C-83/14, EU : C : 2015 : 480.

<sup>66</sup> Conclusions de l'avocat général Kokott sous l'arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, C-83/14, EU : C : 2015 : 480, points 4 et 55.

<sup>67</sup> Arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, C-83/14, EU : C : 2015 : 480, points 50 et 60, A. POPOV, *op. cit.*

<sup>68</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>69</sup> L. WADDINGTON et A. BRODERICK, « Combatting disability discrimination and realising equality », disponible sur <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4760-combatting-disability-discrimination-and-realising-equality-a-comparison-of-the-uncrpd-and-eu-equality-and-non-discrimination-law-pdf-690-kb>, octobre 2018, (consulté le 5 avril 2023) p. 18.

<sup>70</sup> *Ibid.* ; Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, signés à New-York le 13 décembre 2006, approuvée par la loi du 13 mai 2009, *M.B.*, 22 juillet 2009, p. 50169.

<sup>71</sup> L. WADDINGTON et A. BRODERICK, *op. cit.*, p. 20.

sur la question de savoir si la victime potentielle est elle-même en situation de handicap<sup>72</sup>. Cependant, cette affirmation serait en contradiction avec l'enseignement de l'affaire Kaltoft, au sein de laquelle la Cour semble exclure cette idée<sup>73</sup>. Un éclaircissement devrait donc être apporté à cette question.

Enfin, l'avocat général dans l'affaire Coleman se nomme Póiaras Maduro et ses conclusions ont joué un grand rôle<sup>74</sup>. Il a notamment estimé que c'est le motif de discrimination qui est au centre de la directive et non pas la question de savoir si la victime présumée est titulaire de cette caractéristique<sup>75</sup>. La Cour a suivi cet avis en estimant que la discrimination directe et le harcèlement prévu par la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi ne se limitait pas aux personnes, elles-mêmes, en situation de handicap<sup>76</sup>. Dans l'arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria, la Cour a opéré le même raisonnement vis-à-vis de la discrimination indirecte prévue dans la directive précitée<sup>77</sup>. En revanche, la Cour ne permet pas l'octroi d'un aménagement raisonnable par association dans le chef de personnes autres que celles présentant un handicap et ce même si l'aménagement est sollicité afin d'aider la personne en situation de handicap<sup>78</sup>. Dès lors, le droit communautaire semble ne pas être conforme à la Convention relative aux droits des personnes handicapées<sup>79</sup>.

Comme exposé précédemment, la Cour de justice de l'Union européenne n'est pas la seule à avoir consacré la notion de discrimination par association au sein de sa jurisprudence. En effet, le Cour européenne des droits de l'homme a fait de même lors d'un arrêt rendu en 2016<sup>80</sup>. La section suivante met, dès lors, en lumière une analyse de cet arrêt permettant de comprendre l'émergence de la notion de discrimination par association dans la jurisprudence de la Cour de Strasbourg.

---

<sup>72</sup> *Ibid.*

<sup>73</sup> *Ibid.* ; Arrêt Kaltoft c. Kommune, C-354/13, EU :C :2014 :2463

<sup>74</sup> L. WADDINGTON et A. BRODERICK, *op. cit.*, p. 74 ; Conclusions de l'avocat général Póiaras Maduro sous l'arrêt Coleman, C-303/06, EU: C: 2008: 415

<sup>75</sup> Conclusions de l'avocat général Póiaras Maduro sous l'arrêt Coleman, C-303/06, EU: C: 2008: 415, §22.

<sup>76</sup> L. WADDINGTON et A. BRODERICK, *op. cit.*, p. 75.

<sup>77</sup> *Ibid.*

<sup>78</sup> L. WADDINGTON et A. BRODERICK, *ibid.*, p. 76.

<sup>79</sup> *Ibid.*

<sup>80</sup> Cour eur. D.H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, *op. cit.*

### Section 3 : L'arrêt Guberina contre Croatie de la Cour européenne des droits de l'homme (2016)

La discrimination par association a fait son apparition au sein de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme par le biais de l'arrêt Guberina contre Croatie<sup>81</sup>. Afin de comprendre le contexte de cette émergence, nous allons procéder à une analyse de cet arrêt.

#### §1 : Résumé des faits de l'arrêt

Le requérant est un père de famille, propriétaire d'un appartement situé au troisième étage d'un immeuble dans lequel il vivait avec sa femme et leurs deux enfants (§7). En 2003, c'est-à-dire trois ans après l'achat de l'appartement, l'épouse du requérant donna naissance à un troisième enfant. Malheureusement, l'enfant présenta, dès son plus jeune âge, de multiples handicaps physiques et mentaux si bien qu'en 2008, une commission d'experts le déclara « atteint d'une paralysie cérébrale incurable, d'un grave retard mental et d'épilepsie »<sup>82</sup>.

Quelques temps avant que les experts ne posent ce malheureux diagnostic, le requérant décida d'acheter une maison et vendit l'appartement qu'il possédait (§10). Le père de famille explique cet achat par le fait que l'appartement ne dispose pas des fonctionnalités nécessaires permettant de subvenir aux besoins de son enfant handicapé (§10). En effet, l'appartement est dépourvu d'un ascenseur, ce qui limite considérablement la possibilité de faire sortir l'enfant du bâtiment afin de pouvoir se rendre à ses rendez-vous médicaux pourtant indispensables à son développement (§10).

Une fois la maison achetée, le requérant s'adressa aux autorités fiscales afin de leur demander une exonération concernant les droits de mutation (§11). Afin d'appuyer sa demande, il se référa à une loi sur les mutations immobilières qui prévoit la possibilité d'obtenir une exonération de ces droits à condition que l'acquéreur ou les membres de sa famille n'eussent pas un autre logement adapté (§11). Le requérant démontra dès lors le manque d'ascenseur au sein de son précédent logement et donc l'impossibilité pour son fils handicapé, se déplaçant en fauteuil roulant, de sortir de l'immeuble (§11).

---

<sup>81</sup> *Ibid.*

<sup>82</sup> Cour eur. D.H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, *ibid.*, §9.

Les autorités compétentes ont rejeté la demande d'exonération formulée par le requérant estimant que le logement précédent, à savoir l'appartement, répondait aux besoins de la famille (§12). À la suite de ce refus, le père de famille saisit différentes autorités en vain jusqu'à finalement se retrouver devant la Cour européenne des droits de l'homme. Il invoque, devant cette Cour, une violation de l'article 1 du protocole additionnel de la CEDH et de l'article 14 de la Convention concernant l'interdiction de discrimination<sup>83</sup>.

L'article 14 de la convention européenne des droits de l'homme contient le droit de ne pas subir de discrimination dans la « jouissance des droits et libertés reconnus dans la (...) Convention »<sup>84</sup>. Concernant l'article 1 du protocole il se réfère au respect de biens, de la propriété tout en consacrant aux États la possibilité de mettre en vigueur des lois en la matière<sup>85</sup>.

## §2 : La position de la Cour

Quant à la question de la violation de l'article 14 de la convention européenne des droits de l'homme combiné à l'article 1 du Protocole additionnel la Cour commence par rappeler sa jurisprudence ainsi que sa manière de procéder afin de savoir si elle est face à une discrimination<sup>86</sup>. La Cour rappelle, par ailleurs dans ses points 70 et 72, qui sont retranscrits partiellement ci-dessous, que dans certaines situations, une différence de traitement pourrait se justifier sans toutefois être caractéristique d'une discrimination<sup>87</sup>.

« En outre, l'article 14 de la Convention n'interdit pas aux parties contractantes de traiter des groupes de manière différenciée pour corriger des « inégalités factuelles » entre eux. » (§70).

« Les États contractants jouissent d'une certaine marge d'appréciation pour déterminer si et dans quelle mesure des différences entre des situations à d'autres égards analogue justifient des distinctions de traitement. » (§72).

---

<sup>83</sup> Unia, « Convention relative aux droits des personnes handicapées : Aperçu de jurisprudence », disponible sur [https://www.unia.be/files/Documenten/Wetgeving/Convention\\_Handicap\\_version\\_annot%C3%A9092016.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Wetgeving/Convention_Handicap_version_annot%C3%A9092016.pdf) (consulté le 30 mars 2023) ; Art. 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (C.E.D.H.), signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1995, *M.B.*, 19 août 1955, p. 5028 ; Art. 1 du Protocole additionnel à la C.E.D.H., signé à Paris le 20 mars 1952 et approuvé par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955.

<sup>84</sup> Art. 14 de la CEDH ; X., « Guide sur l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 1 du Protocole n°12 à la Convention : interdiction de la discrimination », disponible sur [https://www.echr.coe.int/Documents/Guide\\_Art\\_14\\_Art\\_1\\_Protocol\\_12\\_FRA.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_FRA.pdf) (consulté le 31 mars 2023).

<sup>85</sup> Article 1 du Protocole additionnel à la C.E.D.H. *op. cit.*

<sup>86</sup> Cour eur. D.H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, *op. cit.*, §67 et 68.

<sup>87</sup> Cour eur. D.H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, *ibid.*, §70 et 72.

Une fois ces principes rappelés, la Cour procède à une application de ces derniers au cas d'espèce. Lors de cette application, la Cour estime que les circonstances de l'affaire témoignent du fait que le champ d'application de l'article 1 du Protocole additionnel est bien rempli et que dès lors l'article 14 de la Convention trouve à s'appliquer. Cet article 14 interdit la discrimination relative à une série de critères repris dans son prescrit. La Cour avance, selon sa jurisprudence constante, que le handicap de l'enfant du requérant relève du critère « toute autre situation » et qu'il peut donc y avoir un constat de discrimination vis-à-vis de ce handicap sur pied de l'article précité (§75).

La Cour poursuit en insistant sur l'idée que le requérant ne se plaint pas d'une discrimination lié à son propre handicap puisque qu'il n'en a pas, mais plutôt lié au handicap d'une autre personne, à savoir son enfant, dont il s'occupe. Le père de famille estime donc être victime d'un traitement défavorable fondé sur le handicap de son fils (§77). A cela, la Cour répond que :

« Il s'ensuit que, eu égard à son objectif et à la nature des droits qu'il vise à protéger, l'article 14 de la Convention couvre également les cas dans lesquels l'individu est traité moins favorablement du fait de la situation ou des caractéristiques protégées d'une autre personne » (§78).

De cet extrait, nous pouvons déduire que la Cour consacre le principe de discrimination par association. En effet, dans la présente situation, ce n'est pas la personne s'estimant discriminée qui est porteuse du critère protégé mais une personne à laquelle elle est associée, son propre enfant, avec qui elle entretient des relations personnelles.

L'idée que la discrimination subie par une personne dépende du handicap d'une autre ne pose aucun problème à la Cour<sup>88</sup>. Cette dernière estimant que l'article 14 couvre cette hypothèse à la condition qu'un lien entre les deux soit démontré<sup>89</sup>.

Dans ses points ultérieurs, la Cour juge que l'appartement dans lequel résidait la famille avant la naissance du troisième enfant n'est nullement adapté à la situation en ce qu'il est dépourvu d'un ascenseur ce qui rend la sortie de l'immeuble du troisième enfant presque impossible (§82). Elle avance également que dans leur refus de demande d'exonération, les autorités

---

<sup>88</sup> X., « Guide sur l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 1 du Protocole n°12 à la Convention : interdiction de la discrimination », *op. cit.* ; J. RINGELHEIM, *La non-discrimination dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme bilan d'étape*, Working Paper, 2017/2, p. 24.

<sup>89</sup> *Ibid.*

compétentes n'ont pas tenu compte des besoins spécifiques de la famille et n'ont pas agi de manière raisonnable<sup>90</sup>. Finalement, la Cour reproche aux autorités d'avoir agi avec le requérant comme avec tout autre contribuable, sans tenir compte de la situation spécifique liée au handicap de l'enfant du requérant<sup>91</sup>. De manière générale, la Cour estime que l'État défendeur n'a pas correctement respecté les principes pertinents de la convention relative aux droits des personnes handicapées qu'il s'était pourtant engagé à respecter en signant ladite convention<sup>92</sup>. Nous pensons notamment aux principes d'aménagement raisonnable, de non-discrimination et d'accessibilité<sup>93</sup>.

Cet arrêt phare a résonné dans la tête de nombreux auteurs<sup>94</sup>. Selon l'un d'entre eux, la conclusion retenue dans l'affaire Guberina permet d'envisager que les problèmes rencontrés par les parents et soignants confrontés au handicap soient davantage pris en considération<sup>95</sup>. De plus, la Cour accorde une certaine importance à l'accessibilité dans le cadre de cet arrêt de 2016, ce qui constitue un réconfort suite aux différents arrêts qui rejetaient l'idée que les États doivent prendre en compte les besoins des personnes en situation de handicap vis-à-vis des installations publiques<sup>96</sup>.

Il n'est pas précisé dans l'arrêt si la Cour estime que la violation trouve son origine dans une discrimination indirecte, dans l'absence d'aménagements raisonnables ou encore dans une absence de différenciation entre des individus se trouvant dans une situation différente. Mais il est affirmé que toutes ces notions font parties de l'article 14 en ce qui concerne le handicap<sup>97</sup>. De plus, dans son raisonnement la Cour envoie comme message que les États parties doivent mettre en œuvre la Convention relative aux droits des personnes handicapées au niveau national en tenant compte des obligations découlant de cette Convention et du handicap<sup>98</sup>. C'est un message tout à fait important car force est de constater que peu d'États ont réussi à conformer leurs législations ainsi que leurs pratiques à la Convention<sup>99</sup>.

---

<sup>90</sup> Cour eur. D.H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, *op. cit.*, §86 et 89.

<sup>91</sup> Cour eur. D.H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, *ibid.*, §12.

<sup>92</sup> *Ibid.*

<sup>93</sup> Cour eur. D.H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, *ibid.*, §92.

<sup>94</sup> C. COJOCARIU, « Guberina and Gherghina: the two sides of the court's disability jurisprudence », disponible sur <https://strasbourgobservers.com/2016/05/17/guberina-and-gherghina-the-two-sides-of-the-courts-disability-jurisprudence/>, 17 mai 2016 (consulté le 20 février 2023).

<sup>95</sup> *Ibid.*

<sup>96</sup> *Ibid.*

<sup>97</sup> *Ibid.*

<sup>98</sup> *Ibid.*

<sup>99</sup> *Ibid.*

L'une des choses que ces deux arrêts fondateurs nous auront appris, c'est que la discrimination par association suppose, entre autre, l'existence d'une relation entre deux personnes, l'une d'elles étant dans le besoin et dépendante de l'autre. Dans l'arrêt Guberina, il s'agit d'une relation entre un père et son enfant handicapé et dans l'arrêt Coleman entre une mère et son enfant handicapé.

Ce type de relation peut engendrer des difficultés au niveau de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, les obligations de la vie privée débordant souvent sur la vie professionnelle. C'est la raison pour laquelle, nous mettons parfois en place des aménagements raisonnables afin de pouvoir y palier. Nous pensons, notamment, aux adaptations d'horaire ou de poste de travail. Cette réalité n'a pas échappé à l'Union européenne qui a décidé d'adopter une directive dans le but de trouver un équilibre entre le monde du travail et la vie privée<sup>100</sup>. C'est cette directive de 2019 que nous allons analyser dans la section suivante. Cette dernière contient, notamment, une disposition qui octroie des aménagements de travail aux personnes qui prodiguent des soins à une autre<sup>101</sup>. Nous percevons le parallèle entre le contenu de cette disposition et la situation de Madame Coleman. Monsieur Guberina se situe également dans une relation de soin avec son enfant bien qu'il n'ait pas sollicité d'aménagement au sein de sa vie professionnelle mais bien privée<sup>102</sup>.

#### Section 4 : La directive « Work-life Balance » (2019)

Réussir à combiner sa vie privée avec sa vie professionnelle n'est pas quelque chose d'aisé. La situation se complexifie davantage lorsque nous devons, en plus, apporter une aide régulière à une personne se trouvant dans le besoin. Nous savons maintenant que ce lien entre deux personnes peut parfois mener à de la discrimination par association lorsque la personne aidante souffre d'une discrimination basée sur une caractéristique de la personne aidée.

Cette difficulté de conciliation entre deux vies est une réalité dont l'Union européenne a conscience et à laquelle elle a répondu par l'adoption d'une directive basée sur l'équilibre entre

---

<sup>100</sup> Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, *op. cit.*

<sup>101</sup> Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, *ibid.*, art. 9.

<sup>102</sup> Cour eur. D.H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, *op. cit.*

vie professionnelle et vie privée dans laquelle elle prévoit, notamment, l'octroi d'aménagements pour les aidants<sup>103</sup>.

## §1 : Cadre général de la directive

La directive « Work-life Balance » est une directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui date de 2019<sup>104</sup>. Cette directive a pour objectif de rendre plus accessible les congés familiaux, ainsi que les modalités de travail flexibles et doit être adoptée par les États membres dans les trois ans<sup>105</sup>.

Notons qu'en Belgique, c'est chose faite, le 31 octobre 2022, la loi et l'arrêté royal du 7 octobre 2022 ont été publiés au Moniteur belge<sup>106</sup>. Nous y retrouvons la transposition de certaines parties de la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants<sup>107</sup>. La Belgique, étant le pays qui retient notre attention au sein du second chapitre du présent travail, nous analyserons la loi nationale qui transpose la directive dans cette deuxième partie.

L'article 3 de la directive définit certains concepts et énonce en son point f) que :

« ... « formule souple de travail », la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail. »<sup>108</sup>.

L'article 9 quant à lui poursuit en avançant que :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit

---

<sup>103</sup> Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, *op. cit.*

<sup>104</sup> *Ibid.*

<sup>105</sup> *Ibid.*

<sup>106</sup> Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, *op. cit.*

<sup>107</sup> X., « Transposition de la directive 2019/1158 : modifications des modalités de congé pour les parents et aidants », disponible sur <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/transposition-de-la-directive-ue-20191158-modifications-des-modalites-de-conge-pour-les> (consulté le 6 mai 2023).

<sup>108</sup> Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, *op. cit.*, art. 3.

de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable. »<sup>109</sup>.

Le prescrit de l'article 9 repris ci-dessus évoque la notion d'aménagement raisonnable qui se traduit par l'obtention de formules souples de travail pouvant prendre différentes formes<sup>110</sup>. Ce qui est particulier avec cette forme d'aménagement, c'est qu'elle est octroyée au travailleur et non à la personne nécessitant une aide. Un parallèle peut être établi entre la notion de discrimination par association et cet aménagement raisonnable octroyé aux aidants lorsqu'ils prodiguent des soins à une personne déterminée. D'une part, dans les deux cas, l'existence d'une relation entre deux personnes est obligatoire. D'autre part, ce n'est jamais la personne dans le besoin qui est visée par la mesure. En effet, c'est la personne qui prodigue des soins qui est, soit discriminée, soit bénéficiaire d'aménagements raisonnables. Dès lors, au vu de ces constatations, ne pourrions-nous pas pousser ce parallèle jusqu'au bout et parler non pas d'aménagement raisonnable mais bien d'aménagement raisonnable par association ?

En effet, ce n'est pas un aménagement raisonnable « simple » puisqu'il est tributaire de l'existence d'un lien entre deux personnes, d'une association de personnes. C'est parce qu'une personne nécessite des soins ou une aide que nous mettons en place des modalités souples. C'est une condition primordiale. Dans la directive de 2019, cette notion d'aménagement raisonnable par association n'est certes pas reprise explicitement, mais nous allons exposer dans le paragraphe suivant la raison pour laquelle, à notre avis, nous pourrions tout de même y voir un appel du pied.

## §2 : La notion d'aménagement raisonnable par association

Avant d'établir les contours de cette notion d'aménagement raisonnable par association, il semble nécessaire de se pencher quelques instants sur la notion classique « d'aménagement raisonnable », afin de comprendre les différences entre ces deux concepts. Certes, nous avons déjà abordé brièvement cette notion d'aménagement raisonnable dans les sections précédentes mais sans entrer dans les détails nous permettant d'opérer une comparaison.

---

<sup>109</sup> Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, *ibid.*, art. 9.

<sup>110</sup> Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglant certains autres aspects relatifs aux congés, *op. cit.*, art. 21.

La notion d'aménagement raisonnable est une notion encadrée par la législation européenne et internationale, ce qui explique sans doute qu'elle ne fait pas l'objet de plusieurs arrêts de principe de la Cour de justice<sup>111</sup>. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées définit la notion comme suit en son article 2 avant dernier alinéa :

« On entend par « aménagement raisonnable » les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. »<sup>112</sup>.

La directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail définit l'aménagement raisonnable en son article 5 comme suit :

« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées »<sup>113</sup>.

A la lecture de cet article, nous comprenons bien qu'il s'agit-là d'une obligation pour l'employeur. L'employeur a l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables au profit des travailleurs en situation de handicap dans les limites de l'article précité, c'est-à-dire que cette obligation ne s'étend qu'au domaine du travail et de l'emploi<sup>114</sup>.

En résumé, l'aménagement raisonnable constitue une obligation pour l'employeur qui peut être condamné si il ne la respecte pas<sup>115</sup>. Cet aménagement a pour objectif de répondre aux besoins

---

<sup>111</sup> C. NAUD, *op. cit.*, p. 193.

<sup>112</sup> *Ibid* ; Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*, art. 2.

<sup>113</sup> C. NAUD, *ibid.*, p. 193 ; 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 du travail, *op. cit.*, p. 1.

<sup>114</sup> 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 du travail, *ibid.*, art. 5.

<sup>115</sup> W. VAN NIEUWENHOVE, « Personen met een beperking in het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap », *R.W.*, 2016-2017/36, p. 1407.

spécifiques des personnes en situation de handicap<sup>116</sup>, de manière individualisée ce qui a pour conséquence qu'il existe de nombreuses formes d'aménagements raisonnables<sup>117</sup>.

Dans tous les cas, l'aménagement raisonnable doit remplir plusieurs critères, à savoir : efficacité, égalité, autonomie et sécurité<sup>118</sup>. L'une des caractéristiques les plus importantes de l'aménagement est qu'il soit raisonnable<sup>119</sup>. En effet, il ne faut pas que la mise en place de cet aménagement entraîne une charge disproportionnée pour l'employeur<sup>120</sup>. C'est au juge qu'appartient la décision de dire si l'aménagement est raisonnable ou non<sup>121</sup>. Le juge n'est pas seul face à sa décision, il peut se référer à la loi, à la directive 2000/78<sup>122</sup> ou encore au Protocole relatif au concept d'aménagement<sup>123</sup> qui énoncent des critères d'appréciation.

Pour finir, ce qui est également commun à toutes les dispositions précitées, c'est que l'aménagement raisonnable est octroyé à la personne en situation de handicap elle-même. Nous ne parlons en aucun cas des aidants et c'est en cela que la directive « Work-life Balance » se démarque de ces dispositions, puisqu'elle prévoit l'octroi d'aménagements raisonnables à la personne qui prodigue les soins et non à la personne qui en bénéficie<sup>124</sup>.

Dès lors, puisqu'il existe une distinction quant aux bénéficiaires de l'aménagement raisonnable en fonction de la disposition dans laquelle nous nous trouvons, il semble judicieux de ne pas utiliser le même terme dans les deux situations. Lorsque c'est la personne en situation de handicap, soignée qui est titulaire de la mesure, nous pouvons parler d'aménagement

---

<sup>116</sup> D. CUYPERS, S. VAN DAMME en S. KEUNEN, « 6- Recht op arbeid van personen met een handicap » in *In welke mate bevordert het Vlaamse beleid de inclusive van personen met een handicap?*, 1e editie, Bruxelles Intersentia, 2017, p. 293.

<sup>117</sup> S. VAN DAMME, « Tewerkstelling van personen met een handicap : het recht op redelijke aanpassingen onder de loep genomen », *Soc. Kron.*, 2014, afl. 7, p. 329.

<sup>118</sup> Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la 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 de lutte contre le racisme, *M.B.*, 20 septembre 2007, p. 49653, art. 2, §2.

<sup>119</sup> M. DE VOS, « De bouwstenen van het discriminatierecht in de arbeidsverhoudingen » in *De Wet Bestrijding Discriminatie in de Praktijk* (onder leiding van M. DE VOS en E. BREMS), Antwerpen, Intersentia, 2004, p. 81.

<sup>120</sup> O. DE SCHUTTER, « La loi belge tendant à lutter contre la discrimination », *J.T.*, 2003/40, n°6118, pp. 845-856.

<sup>121</sup> N. BETSCH en A. VAN REGENMORTEL, « Definitieve arbeidsongeschiktheid bekeken vanuit het antidiscriminatierecht. Wordt het recht op redelijke aanpassingen voor werknemers met een 'beperking' niet al zeer 'beperkt'? », *Soc. Kron.*, 2012, p. 5.

<sup>122</sup> 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 du travail, *op. cit.*, considérant 21 et art. 5.

<sup>123</sup> Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la 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 de lutte contre le racisme, *op. cit.*, rapport du roi.

<sup>124</sup> Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, *op. cit.*

raisonnable. Mais lorsque c'est l'aidant, en raison de l'aide apportée, qui en bénéficie, la notion d'aménagement raisonnable par association semble opportune.

L'idée d'un « aménagement raisonnable par association » présente comme avantage qu'elle permet de couvrir des situations plus larges. En effet, si nous prenons l'exemple d'un jeune adulte atteint d'un handicap, des aménagements raisonnables devront être mis en place dans le chef de ce dernier afin que l'environnement soit adapté à son développement comme nous l'enseigne l'article 2 de la Convention<sup>125</sup> ou encore l'article 5 de la Directive<sup>126</sup> précités. Cependant, ce jeune est certes le premier impacté par son handicap, mais il n'est pas le seul pour autant. Nous pensons notamment à ses parents ou encore aux proches qui s'occupent de lui. Généralement, ces personnes ont un travail, des horaires à respecter, des tâches à effectuer. Malheureusement, ces obligations professionnelles ne sont pas toujours conciliables avec des rendez-vous chez les spécialistes à toute heure de la journée ou encore avec des hospitalisations prolongées. Beaucoup de parents décident donc de mettre de côté leur emploi ou de réduire leur temps de travail, ce qui a souvent des impacts financiers importants.

Si nous reprenons le concept d'aménagement raisonnable comme il est entendu dans la Convention ou dans la Directive, nous ne pouvons pas en octroyer au bénéfice de personnes autres que la personne en situation de handicap. Les parents et les proches, repris dans l'exemple ci-dessus, resteront donc dans une forme d'impasse. En revanche, si nous appliquons le prescrit de l'article 2 de la directive « Work-life Balance », une solution s'ouvre. Des aménagements sont possibles sur base de la relation existante entre l'aidant et la personne aidée. Afin de différencier ces deux situations, il serait particulièrement intéressant de parler d'aménagement raisonnable par association dans la seconde hypothèse. Malheureusement, cette notion n'a pas encore été consacrée dans un texte même si, de notre avis, nous pouvons en voir une esquisse dans la directive de 2019.

Il existe également un autre endroit dans lequel nous pourrions voir un appel du pied de cette notion d'aménagement raisonnable par association. Dans l'arrêt Guberina contre Croatie susmentionné. En effet, comme nous l'avons préalablement exposé, cet arrêt consacre la notion

---

<sup>125</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*, art. 2.

<sup>126</sup> 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 du travail, *op. cit.*, p. 1.

de discrimination par association<sup>127</sup>. Au sein de ce dernier, la Cour ne mentionne pas l'origine de cette discrimination, mais nous pouvons raisonnablement penser qu'elle découle d'un refus d'aménagement raisonnable par association<sup>128</sup>. En effet, les autorités croates ont refusé une exonération fiscale réservée aux personnes qui achètent une maison ou un appartement lorsqu'elles n'ont pas de maison ou d'appartement répondant à leurs besoins en matière de logement sans tenir compte du handicap de l'enfant du demandeur de cette exonération<sup>129</sup>. L'exonération constitue un aménagement sollicité non pas sur base du handicap du demandeur lui-même, mais sur base de celui de son fils dont il s'occupe<sup>130</sup>.

La jurisprudence et les textes de lois internationaux en matière de discrimination par association ayant été analysés, il ne faut pas oublier les organismes présents à l'échelle internationale qui luttent contre les discriminations. Il existe, notamment, le Comité des droits des personnes handicapées qui vérifie la bonne application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées que nous avons déjà maintes fois énoncée<sup>131</sup>. Ce dernier s'est évidemment forgé son propre avis sur la question de la notion de discrimination par association. Cet avis est en plus tout à fait récent puisqu'il résulte d'une décision rendue un 2022<sup>132</sup>. Dès lors, il nous semble pertinent d'y consacrer notre prochaine section.

## Section 5 : Comment le Comité des droits des personnes handicapées aborde ce type de discrimination en 2022 ?

Le Comité des droits des personnes handicapées est composé d'experts indépendants qui ont pour mission de vérifier que les États parties appliquent correctement la Convention relative aux droits des personnes handicapées<sup>133</sup>. Les personnes faisant partie de ce Comité sont donc amenées à être confrontées à des cas de discrimination par association. Il serait intéressant de savoir ce que le Comité pense de cette nouvelle notion jurisprudentielle. En effet, leurs connaissances et réflexions en la matière permettraient d'avoir un autre regard sur ce concept.

---

<sup>127</sup> Cour eur. D.H., arrêt *Guberina c. Croatie* du 22 mars 2016, *op. cit.*

<sup>128</sup> M. SPINOY et J. VRIELINK, « Les discriminations directes et indirectes par association (et attribution) », in *Les grands arrêts en matière de handicap* (sous la dir. de I. HACHEZ et J. VRIELINK), Bruxelles, Larcier, 2020, pp. 243-244.

<sup>129</sup> M. SPINOY et J. VRIELINK, *ibid.*, p. 243.

<sup>130</sup> Cour eur. D.H., arrêt *Guberina c. Croatie* du 22 mars 2016, *op. cit.*

<sup>131</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*

<sup>132</sup> C.R.P.D., décision *Bellini*, 31 janvier 2023, communication n°51/2018, CRPD/C/27/D/51/2018.

<sup>133</sup> X., « Introduction », disponible sur <https://www.ohchr.org/fr/treaty-bodies/crpd/introduction-committee> (consulté le 30 mars 2023).

Le Comité est investi par la Convention relative aux droits des personnes handicapées de différentes missions<sup>134</sup>. Il existe également un Protocole facultatif additionnel qui allonge cette liste<sup>135</sup>. Ce protocole prévoit la possibilité pour des particuliers ou groupes de particuliers, sous certaines conditions, de communiquer au Comité des droits des personnes handicapées lorsqu'ils prétendent être victime d'une violation de ladite Convention par un État partie<sup>136</sup>. L'article 5 du protocole permet au Comité d'examiner à huis clos les communications qui lui sont adressées et une fois l'examen terminé, de transmettre à l'État Partie intéressé et au pétitionnaire ses éventuelles recommandations ou suggestions<sup>137</sup>.

C'est dans le cadre de l'affaire « Bellini » que le Comité a eu l'occasion d'évoquer la notion de discrimination par association et plus particulièrement au sein de la décision qu'il a rendue sur pied de l'article 5 du Protocole additionnel<sup>138</sup>.

Madame Bellini est une mère de famille qui travaillait à partir de son domicile afin de pouvoir s'occuper de son enfant et de son compagnon, tous deux en situation de handicap<sup>139</sup>. Au bout d'un temps, le télétravail n'étant plus possible, la mère de famille fut contrainte d'arrêter de travailler. Suite à cet arrêt, elle se retrouva sans revenu puisque le système juridique italien ne prévoit aucune compensation pour les aidants familiaux<sup>140</sup>. Face à ce constat, Madame Bellini adressa une communication au Comité en avançant que ce manque de reconnaissance de soutien financier de la part du système italien violait ses droits ainsi que ceux des membres de sa famille en vertu de la Convention relative aux droits des personnes handicapées<sup>141</sup>.

Le Comité a rendu sa décision le 3 octobre 2022. Conformément à l'article 2 du Protocole facultatif, le Comité atteste de la recevabilité de la communication<sup>142</sup>. L'article 1 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées expose que : « Par personnes

---

<sup>134</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*

<sup>135</sup> Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, signé à New-York le 8 février 2007, approuvé par la loi du 13 mai 2009, *M.B.*, 22 juillet 2009.

<sup>136</sup> Art. 2 du Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*

<sup>137</sup> Art. 5 du Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, *ibid.*

<sup>138</sup> C.R.P.D., décision *Bellini*, 31 janvier 2023, communication n°51/2018, CRPD/C/27/D/51/2018.

<sup>139</sup> X., « Italy : Lack of financial and social support to family of people with disabilities amounted to human rights violation, UN Committee finds », disponible sur <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2022/10/italy-lack-financial-and-social-support-family-people-disabilities-amounted> (consulté le 14 mai 2023).

<sup>140</sup> *Ibid.*

<sup>141</sup> Jurisprudence highlights, disponible sur <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/treaty-bodies/2022-11-17/TB-Jurisprudence-Highlights-Oct22.pdf> (consulté le 14 mai 2023).

<sup>142</sup> Art. 2 du Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*

handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur base de l'égalité avec les autres »<sup>143</sup>. Sur base de l'article précité et de sa jurisprudence en la matière, la Comité estime que les déficiences de la fille et du compagnon de l'auteur de la communication peuvent entraver leur pleine et effective participation à la société et qu'ils sont donc protégés par la Convention<sup>144</sup>.

En revanche, Madame Bellini ne souffre pas d'une telle déficience, il faut donc vérifier si la Convention protège également ses droits et si la violation de ceux-ci peut être invoquée sur base du Protocole facultatif<sup>145</sup>. Afin de répondre à cette question, le Comité effectue une lecture combinée de l'article premier et de l'article 28§2 c) de la Convention<sup>146</sup>. Il en ressort que les membres de la famille qui permettent aux personnes en situation de handicap d'obtenir la pleine jouissance de leurs droits doivent bénéficier d'une protection par la Convention même si ils ne sont pas en situation de handicap<sup>147</sup>. Le Comité effectue ensuite un lien avec la notion de discrimination par association et affirme que si cette notion a été intégrée dans son observation générale n°6, c'est afin d'anéantir toutes les formes de discrimination<sup>148</sup>. En résonnant de cette manière, le Comité considère que Madame Bellini souffre d'une discrimination par association. En définitive, les droits de l'auteur de la communication sont également protégés par la Convention<sup>149</sup>. Sur la question du fond, le Comité a conclu à la violation des droits de la famille<sup>150</sup>.

Markus Schefer, membre du Comité, s'est exprimé récemment sur cette décision<sup>151</sup>. Il précise dans son intervention que, certes, la discrimination par association doit être entendue comme comprise dans la Convention mais qu'il faut se montrer très prudent. En effet, le cas Bellini ne

---

<sup>143</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*

<sup>144</sup> X., « Italy: Lack of financial and social support to family of people with disabilities amounted to human rights violation, UN Committee finds », *op. cit.*

<sup>145</sup> *Ibid.*

<sup>146</sup> *Ibid.*

<sup>147</sup> *Ibid.* ; Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*, art. 28.

<sup>148</sup> Observation générale n°6 sur l'égalité et la non-discrimination adoptée par le Comité des droits des personnes handicapées à sa dix-neuvième session (14 février-9 mars 2018), *op. cit.*

<sup>149</sup> X., « Italy: Lack of financial and social support to family of people with disabilities amounted to human rights violation, UN Committee finds », *op. cit.*

<sup>150</sup> X., « Italy: Lack of financial and social support to family of people with disabilities amounted to human rights violation, UN Committee finds », *ibid.*

<sup>151</sup> L'entièreté de ce paragraphe provient d'un webinaire dont l'usage doit rester en interne. Markus Schefer a donné explicitement son accord pour que les propos qu'il a tenu lors de ce webinaire soient cités au sein du présent mémoire.

pose pas de problème en soi, mais il pourrait exister des cas où la personne en situation de handicap ne veut pas que des membres de sa famille s'occupent d'elle. Pour qu'une personne sans handicap bénéficie de la protection de la Convention, il faut qu'il existe une relation très étroite entre le droit de la personne en situation de handicap et la personne qui veut revendiquer un droit indépendant. Cette condition préalable s'inscrit dans l'objectif de la Convention qui consiste à prévoir des droits pour les personnes en situation de handicap et non des droits dits « généraux ».

## Conclusion

La discrimination par association est une notion que nous retrouvons au sein de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne ainsi que dans celle de la Cour européenne des droits de l'homme. L'émergence de cette notion permet, certes, de reconnaître des situations comme discriminatoires, mais il faut la manier avec prudence. Le but de la Convention des droits des personnes handicapées n'est pas de reconnaître des droits généraux mais des droits pour les personnes en situation de handicap. L'extension de la protection de la Convention se justifie auprès de personnes non handicapées lorsque celles-ci sont dans une relation privilégiée avec une personne en situation de handicap. En parallèle de la discrimination par association, la notion d'aménagement raisonnable par association n'a pas encore été consacrée, mais nous pouvons apercevoir un appel du pied en ce sens au sein de la directive « Work-life Balance » de 2019. L'arrivée de cette notion jurisprudentielle dans le paysage international ayant été analysée, il est maintenant temps de se pencher sur son apparition au sein de notre scène nationale.

## Chapitre 2 : La discrimination par association : émergence dans un contexte national

La notion de discrimination par association a fait l'objet d'une description au sein du chapitre précédent. Nous avons également traité la question de son émergence sur la scène internationale et il est maintenant temps de se centrer sur notre scène nationale. En effet, le concept de discrimination par association a fait l'objet d'une décision rendue par le tribunal du travail de Louvain que nous allons analyser dans le cadre du présent chapitre<sup>152</sup>. Avant de s'attarder sur cette décision spécifique, un tour d'horizon de notre système belge concernant la lutte contre la discrimination semble judicieux.

### Section 1 : La lutte belge contre la discrimination

La lutte contre la discrimination en Belgique ne se résume pas à une seule loi ou encore à un seul niveau de pouvoir prédéfini. En effet, il existe un panel de mesures prises afin de favoriser d'une part l'égalité et de l'autre la non-discrimination. La présente section a pour objectif d'établir une vue d'ensemble du système juridique belge en la matière.

#### § 1 : La Constitution

La Belgique montre, au fil des années, sa détermination de condamner la discrimination. En effet, la Constitution belge contient en son article 11 un principe de non-discrimination et au sein de l'article 10, un principe d'égalité<sup>153</sup>. Nous pouvons également faire mention de l'article 11bis qui consacre l'égalité des sexes<sup>154</sup>. Les articles 10 et 11 datent de 1831<sup>155</sup>, c'est dire à quel point la Belgique y a mis un point d'honneur, dès le départ. La Cour constitutionnelle s'est chargée d'affirmer la vocation de ces articles : « les articles 10 et 11 de la Constitution ont une

---

<sup>152</sup> Unia, « Tribunal du Travail de Louvain, 12 décembre 2013 », disponible sur <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-de-louvain-12-decembre-2013> (consulté le 8 mai 2023).

<sup>153</sup> Const., art. 10 et 11 ; A. ERNOUX et P. WAUTELET, « Introduction générale : les sources et les acteurs », in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations* (sous la dir. de J. RINGELHEIM et P. WAUTELET), Liège, Anthemis, 2018, p. 20 ; N. BANNEUX, « L'égalité : clef du contentieux constitutionnel ? », in *L'égalité : nouvelle(s) clé(s) du droit ?* (sous la dir. de M. PÂQUES et J-C. SCHOLSEM), Bruxelles, Larcier, 2004, p. 33.

<sup>154</sup> Const., art. 11bis ; B. RENAULD, « Sources et notions du droit de la lutte contre les discriminations », in *Le droit de la lutte contre la discrimination dans tous ses états* (sous la dir. de P. WAUTELET), Liège, Anthemis, 2009, p. 12.

<sup>155</sup> La Constitution belge du 7 février 1831.

portée générale. Ils interdisent toute discrimination, quelle qu'en soit l'origine »<sup>156</sup>. La particularité de ces articles est qu'ils n'établissent aucune liste de critères interdits, d'où leur faculté à s'appliquer à un grand nombre de situations<sup>157</sup>.

## §2 : La législation fédérale

Au cours de l'année 2003, la Belgique a adopté une loi dans le sens d'une lutte contre les discriminations<sup>158</sup>. Cette dernière fut annulée par la Cour constitutionnelle qui, à l'époque était encore, la Cour d'Arbitrage<sup>159</sup>. Malgré cette annulation, des directives existantes devaient être transposées dans notre système national<sup>160</sup>. Le législateur belge a répondu à ses obligations en adoptant, non pas une, mais trois lois de 2007<sup>161</sup>. La première est considérée comme étant plus générale, elle s'applique dans beaucoup de domaines et interdit la discrimination basée sur une série de critères de distinction. Nous parlons de « la loi anti discrimination »<sup>162</sup>. La seconde s'inscrit plus spécifiquement dans la discrimination fondée sur le sexe, nous parlons de la loi « genre »<sup>163</sup>. Et enfin, la dernière modifie la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, dite « loi racisme »<sup>164</sup>.

Conformément au prescrit de l'article 52 de la loi anti discrimination, les trois lois de 2007 ont fait l'objet d'une première évaluation en 2017 par les chambres législatives quant à leur application et leur efficacité<sup>165</sup>. Un rapport d'évaluation avait été déposé un an plus tôt par l'organisme indépendant Unia, compétent en matière de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances en Belgique dont nous reparlerons dans les sections

---

<sup>156</sup> C.C., 26 septembre 2013, n°123/2013, B.5.2 ; C.A., 22 juillet 2003, n°106/2003, B.2. ; A. ERNOUX et P. WAUTELET, *op cit.*, p. 20.

<sup>157</sup> V. GHESQUIERE, I. HACHEZ et C. VAN BASSELAERE, *op. cit.*, p. 92. ; C. HOREVOETS et S. VINCENT, *op. cit.*, p. 21.

<sup>158</sup> 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, *M.B.*, 17 mars 2003, p. 12844.

<sup>159</sup> A. ERNOUX et P. WAUTELET, *op cit.*, p. 22.

<sup>160</sup> *Ibid.*

<sup>161</sup> B. RENAULD, *op. cit.*, p. 13.

<sup>162</sup> A. ERNOUX et P. WAUTELET, *op cit.*, p. 22 ; Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*

<sup>163</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *op. cit.*

<sup>164</sup> Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, *op. cit.* ; C. HOREVOETS et S. VINCENT, *op. cit.*, p. 26.

<sup>165</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*, art. 52 ; F. DE KEYZER, J. RINGELHEIM, M. STORME et P. WAUTELET, « Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations », disponible sur [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Commission d%A9valuation de la l%A9gislation f%A9d%A9rale relative %C3%A0 la lutte contre les discriminations.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Commission%20d%27A9valuation%20de%20la%20l%27gislation%20f%27d%27rale%20relative%20la%20lutte%20contre%20les%20discriminations.pdf), février 2017 (consulté le 15 avril 2023).

suivantes<sup>166</sup>, dans lequel nous retrouvons une série de recommandations<sup>167</sup>. En 2022, toujours sur pied de l'article 52, la Commission d'évaluation de la législation anti discrimination a publié un second rapport<sup>168</sup>. Au sein de ce dernier nous trouvons des recommandations générales, notamment celle de regrouper les trois législations en une seule afin de faciliter la compréhension<sup>169</sup>. Mais, la recommandation qui attire le plus notre attention se trouve en page 86 du rapport<sup>170</sup>. Nous pouvons y lire que : « Dans un souci de sécurité juridique, la Commission recommande d'adapter les trois lois anti-discrimination pour y indiquer expressément que celles-ci couvrent la discrimination fondée sur un critère supposé et la discrimination par association »<sup>171</sup>. La Commission souligne tout de même dans son raisonnement que certaines entités fédérées belges ont déjà reconnu la notion de discrimination par association dans leur législation et que le fédéral devrait s'en inspirer<sup>172</sup>.

En parallèle de ce rapport de 2022, une modification législative importante a vu le jour la même année concernant la loi genre<sup>173</sup>. En effet, la loi du 15 novembre 2022 vient modifier la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en remplaçant désormais le critère protégé du « sexe » par onze autres critères<sup>174</sup>. Parmi ces derniers, il y en a un qui attire notre attention de par sa totale nouveauté, celui de « responsabilités familiales »<sup>175</sup>. Ce nouveau critère vise « la situation qui se présente lorsque des personnes ont des responsabilités à l'égard des enfants à charge ou d'enfants domiciliés avec elles, ou ont des proches qui ont besoin d'une forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou

---

<sup>166</sup> A. ERNOUX et P. WAUTELET, *op cit.*, p. 28 ; V. GHESQUIERE, I. HACHEZ et C. VAN BASSELAERE, *op. cit.*, p. 101.

<sup>167</sup> Unia, « Évaluation loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 rendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (MB 30 mai 2007) Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (MB 30 mai 2007) (loi anti discrimination) », février 2017 disponible sur [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/Evaluation\\_2e\\_version\\_LAR\\_LAD\\_Unia\\_PDF\\_\(Francophone\).pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Evaluation_2e_version_LAR_LAD_Unia_PDF_(Francophone).pdf) (consulté le 20 avril 2023).

<sup>168</sup> J. RINGELHEIM et P. WAUTELET, « Rapport final : Combattre la discrimination, discours de haine et les crimes de haine : une responsabilité partagée », février 2022, disponible sur [https://www.unia.be/files/Commission\\_Evaluation\\_Lois\\_Antidiscrimination\\_-\\_Rapport\\_\(2022\).pdf](https://www.unia.be/files/Commission_Evaluation_Lois_Antidiscrimination_-_Rapport_(2022).pdf) (consulté le 24 avril 2023).

<sup>169</sup> *Ibid.*

<sup>170</sup> J. RINGELHEIM et P. WAUTELET, *op. cit.*, p. 86.

<sup>171</sup> *Ibid.*

<sup>172</sup> *Ibid.*

<sup>173</sup> Loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2022 portant la création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *op. cit.*

<sup>174</sup> Loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2022 portant la création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *ibid.*, art. 4 ; S. GEERTS, « Le nouveau critère protégé de « responsabilités familiales » en matière de discrimination », *op. cit.*

<sup>175</sup> S. GEERTS, *ibid.*

émotionnel »<sup>176</sup>. C'est un critère qui se veut relativement large. Il vise le congé de naissance, le congé d'adoption, le congé parental, le congé pour raisons impérieuses et des formules souples de travail<sup>177</sup>. Le travailleur qui prend ce type de congé doit être protégé contre tout traitement défavorable qui reposerait sur la raison dudit congé<sup>178</sup>. Son champ d'application n'est pas plus étroit puisqu'il vise tant le secteur public que le secteur privé, sans oublier les indépendants<sup>179</sup>.

Concernant le cas particulier des travailleurs du secteur privé, une convention collective de travail n°162 (ci-après CCT) a été adoptée le 27 septembre 2022<sup>180</sup>. Cette dernière prévoit le droit de demander des formules souples de travail pour s'occuper des enfants ou des membres de sa famille ayant besoin de soins. Nous pensons à l'exemple du télétravail ou d'une adaptation d'horaire de travail<sup>181</sup>. Si un travailleur décide de se prévaloir du droit prévu par la CCT, il bénéficiera d'une protection contre les mesures défavorables prises à son égard ou encore son licenciement<sup>182</sup>. Le lien avec la loi genre réside dans le fait que les employés qui formuleraient une demande de formules souples de travail sur base de la CCT seront désormais protégés contre la discrimination sur base de cette loi<sup>183</sup>. L'indemnité prévue par la CCT et l'indemnité forfaitaire due en cas de discrimination dans le cadre de la loi genre sont cumulables<sup>184</sup>.

De manière plus générale, trois droits découlent du critère de « responsabilités familiales » selon le nouvel article 19/1 de la loi genre :

« § 1. A l'issue du congé de maternité, du congé de naissance, du congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales, le travailleur a le droit de retrouver la même fonction. En cas d'impossibilité, l'employeur lui attribue une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail.

§ 2. Le travailleur a le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il-elle aurait eu droit durant son absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un

---

<sup>176</sup> *Ibid.*

<sup>177</sup> *Ibid.*

<sup>178</sup> A. GOETHALS, « Loi Genre modifiée : élargissement des critères de protection », disponible sur <https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/loi-genre-modifiee-elargissement-des-criteres-de-protection>, 1 février 2023 (consulté le 1 mars 2023).

<sup>179</sup> *Ibid.*

<sup>180</sup> Convention collective de travail n°162 du 27 septembre 2022 instituant un droit à demander une formule souple de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 novembre 2022, *M.B.*, 19 décembre 2022.

<sup>181</sup> *Ibid.*

<sup>182</sup> S. GEERTS, *op. cit.*

<sup>183</sup> *Ibid.*

<sup>184</sup> *Ibid.*; A. GOETHALS, *op. cit.*

congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.

§ 3. Le travailleur a le droit de bénéficier de tous les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales. »<sup>185</sup>.

Enfin, nous mentionnons, la loi du 7 octobre 2022 qui transpose la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, connue sous le nom de directive « Work-life Balance »<sup>186</sup>. Cette directive a fait l'objet d'une analyse au sein du chapitre précédent. Dans la présente section nous allons nous attarder sur sa transposition dans l'ordre juridique belge. Ce qui nous intéresse au sein de cette loi est la transposition de l'article 9 de la directive intitulé « Formules souples de travail ». En effet, c'est avec cet article que nous avons établi un parallèle avec la notion de discrimination par association. C'est l'article 21 de la loi belge qui transpose l'article 9 de la directive <sup>187</sup> ;

« Art. 21. § 1<sup>er</sup>. Le travailleur (...) a le droit de demander, pour une période continue de douze mois maximum, une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche. Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

1° formule souple de travail: un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur qui, entre autres, peut être réalisée au moyen d'une adaptation du régime de travail ou de l'horaire de travail, ou d'un télétravail structurel;

2° dans le but de s'occuper d'un proche: (...) b) l'octroi de soins personnels ou d'une aide personnelle a un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave; ...

5° une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables: tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérable, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel »<sup>188</sup>.

---

<sup>185</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *op. cit.*, art. 19/1.

<sup>186</sup> Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, *op. cit.*

<sup>187</sup> *Ibid.*

<sup>188</sup> Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, *op. cit.*, art. 21.

A la lecture de cet article, nous rencontrons les deux mêmes conclusions que celles opérées lors de la présentation de la directive de 2019 dans le chapitre précédent<sup>189</sup>.

D'une part, celle qu'un parallèle avec la notion de discrimination par association peut être établi puisque c'est en raison de l'état de besoin d'une personne, qu'une autre ne présentant aucun critère particulier peut bénéficier d'un aménagement. La Belgique transpose cette affirmation que nous retrouvons au sein même de la directive<sup>190</sup>.

D'autre part, sur base de la transposition belge, nous maintenons notre point de vue s'agissant de la pertinence de l'introduction de la notion d'aménagement raisonnable par association. En effet, au niveau de notre droit national, la notion d'aménagement raisonnable est également définie par le législateur. L'article 4,12° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination reprend la même définition que celle énoncée au sein de la directive<sup>191</sup>. La définition est pratiquement la même, mais le champ d'application est quelque peu différent. La directive concerne le domaine du travail et de l'emploi<sup>192</sup>, tandis que la loi du 10 mai 2007 s'étend à l'ensemble des domaines couverts par le législateur fédéral, c'est-à-dire à « l'accès aux biens et services, à la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé, aux avantages sociaux, aux régimes complémentaires de sécurité sociale et aux relations de travail. »<sup>193</sup>.

L'objectif de faire en sorte que les personnes en situation de handicap soient correctement intégrées dans le monde du travail est un objectif sur lequel se penche la Belgique depuis de nombreuses années<sup>194</sup>. D'ailleurs, un article 22ter a vu le jour au sein de la Constitution belge

---

<sup>189</sup> Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, *op. cit.*

<sup>190</sup> *Ibid.* ; Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, *op. cit.*, art. 21.

<sup>191</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*, art. 4,12°.

<sup>192</sup> 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 du travail, *op. cit.*, art. 5.

<sup>193</sup> G. GENICOT, « Vulnérabilité et intégrité physique en droit belge. Entre protection renforcée et autonomie encadrée », *Rev. Dr. ULiège*, 2019/1, p. 121.

<sup>194</sup> Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

dans le courant de l'année 2021<sup>195</sup>. Il témoigne de la volonté du législateur de consacrer l'aménagement raisonnable comme un véritable droit. Cet article énonce que :

« Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit »<sup>196</sup>.

La Belgique se trouve donc sur la même longueur d'onde s'agissant de la notion d'aménagement raisonnable que la législateur européen. Il en est de même concernant la notion d'aménagement raisonnable par association, puisque l'article 9 de la directive « Work-life Balance » a été transposé par l'article 21 de la loi belge<sup>197</sup>. Nous retrouvons la même idée selon laquelle l'aménagement raisonnable est accordé non pas à la personne en situation de handicap mais bien à celle qui s'en occupe<sup>198</sup>. Dès lors, puisque le bénéficiaire n'est pas le même que celui visé par un aménagement raisonnable dit « classique », il est d'usage d'utiliser une autre notion.

Cette loi nationale avait comme objectif de départ de s'appliquer à tous les travailleurs et employeurs liés par un contrat de travail<sup>199</sup>. Cependant, comme énoncé ci-dessus, une convention collective de travail du 27 septembre 2022 rendue obligatoire pour les travailleurs et employeurs du secteur privé a tout de même vu le jour<sup>200</sup>. Pour cette catégorie de personnes, c'est donc la convention collective de travail qui est d'application et non la loi du 7 octobre

---

<sup>195</sup> Unia, « Le droit à l'inclusion des personnes en situations de handicap désormais dans la Constitution », disponible sur <https://www.unia.be/fr/articles/le-droit-a-linclusion-des-personnes-en-situation-de-handicap-desormais-dans> (consulté le 20 février 2023).

<sup>196</sup> Const., art. 22ter.

<sup>197</sup> Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, *op. cit.*, art. 21.

<sup>198</sup> *Ibid.*

<sup>199</sup> X., « Droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper d'un proche-Travailleurs du secteur privé (CCT n°162) », disponible sur <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/compte-epargne-carriere/formules-souples-de-travail-dans-le-de#:~:text=Contexte%20%2D%20CCT%20162%20%3A%20instrument%20des%20partenaires%20sociaux,-Le%20droit%20de&text=Les%20travaux%20au%20sein%20du,vigueur%20le%201er%20octobre%202022> (consulté le 20 avril 2023).

<sup>200</sup> Convention collective de travail n°162 du 27 septembre 2022 instituant un droit à demander une formule souple de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 novembre 2022, *op. cit.*

2022 transposant la directive<sup>201</sup>. Cette convention collective de travail concerne la question des formules souples de travail<sup>202</sup>.

### §3 : La législation fédérée

En parallèle de cette législation fédérale belge, les législateurs fédérés n'ont pas manqué de mettre la main à la pâte<sup>203</sup>. Il serait illusoire de prétendre à l'exhaustivité au sein du présent paragraphe. L'idée est plutôt d'offrir une vue d'ensemble des principaux décrets, des principales ordonnances et de se centrer sur l'existence ou l'inexistence de la discrimination par association et du critère de « responsabilités familiales » au sein de ces derniers<sup>204</sup>.

La Région wallonne a opté pour un décret, celui du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination lequel a été modifié en 2019<sup>205</sup>. A la suite de cette modification, la notion de discrimination par association a été incluse au sein de l'article 4<sup>206</sup>. En revanche, nous ne retrouvons pas la notion de « responsabilités familiales » mais plutôt celle de « composition de ménage »<sup>207</sup>. C'est un critère qui permet de protéger la diversité des structures familiales, les familles homoparentales, monoparentales ou encore nombreuses<sup>208</sup>.

La Région Bruxelles-Capitale a quant à elle adopté trois ordonnances du 4 septembre 2008 dans le but de transposer, dans l'ordre interne régional, les directives européennes tendant à lutter contre les discriminations<sup>209</sup>. Au sein de ces trois ordonnances, il n'est mentionné ni la notion

---

<sup>201</sup> X., « Droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper d'un proche-Travailleurs du secteur privé (CCT n°162) », *op. cit.*

<sup>202</sup> Convention collective de travail n°162 du 27 septembre 2022 instituant un droit à demander une formule souple de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 novembre 2022, *op. cit.*

<sup>203</sup> B. RENAULD, *op. cit.*, p. 16.

<sup>204</sup> C. HOREVOETS et S. VINCENT, *op. cit.*, p. 26.

<sup>205</sup> Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle, *op. cit.* : Décret de la Région wallonne du 2 mai 2019 modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire, *M.B.*, 14 août 2019, p. 78211.

<sup>206</sup> Décret de la Région wallonne du 2 mai 2019 modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire, *op. cit.* art. 4.

<sup>207</sup> Décret de la Région wallonne du 2 mai 2019 modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire, *ibid.* art. 3.

<sup>208</sup> *Ibid.* ; X., « La Wallonie contre les discriminations : la législation wallonne fait peau neuve pour mieux lutter contre les discriminations », disponible sur <http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/documents/Synthèse%20des%20avancées%20wallonnes%20en%20matière%20de%20lutte%20contre%20les%20discriminations.pdf> (consulté le 15 avril 2023).

<sup>209</sup> C. HOREVOETS et S. VINCENT, *op. cit.*, p. 27 ; B. RENAULD *op. cit.*, p. 17 ; Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, *M.B.*, 16 septembre 2008, p. 48144 ; Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique

de discrimination par association ni celle de responsabilités familiales<sup>210</sup>. En revanche, le 9 juin 2022, une modification a été apportée à l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du logement<sup>211</sup>. Cette ordonnance avait déjà été modifiée en 2009<sup>212</sup>. C'est suite à la dernière modification que nous retrouvons le critère de « responsabilités familiales » et celui de discrimination par association<sup>213</sup>.

La Communauté française a fait le choix de l'adoption du décret du 12 décembre 2008 qui lutte contre certaines formes de discrimination<sup>214</sup>. La Communauté germanophone celui du 19 mars 2012<sup>215</sup> et la Communauté flamande a adopté non pas un mais trois décrets<sup>216</sup>. Aucun de ces décrets ne contient la notion de discrimination par association sauf celui du 10 juillet 2008 de la Communauté flamande<sup>217</sup>.

#### §4 : Les organismes

Il existe également en Belgique des organismes qui s'intéressent directement à la notion de discrimination en formulant des recommandations, en analysant des discriminations ou encore en publiant des études<sup>218</sup>. Nous faisons, évidemment, référence d'une part à Unia et d'autre part

---

régionale bruxelloise, *M.B.*, 16 septembre 2008, p. 48150 ; Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise, *M.B.*, 19 septembre 2008, p. 49039.

<sup>210</sup> *Ibid.*

<sup>211</sup> Ordonnance de la Région Bruxelles-Capitale du 9 juin 2022 modifiant le Code bruxellois du Logement en matière d'égalité de traitement entre les femmes et hommes et de lutte contre la discrimination, *M.B.*, 20 septembre 2022, p. 68235.

<sup>212</sup> C. HOREVOETS et S. VINCENT, *op. cit.*, p. 28 ; Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 mars 2009 modifiant l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du logement, *M.B.*, 7 avril 2009, p. 26032.

<sup>213</sup> Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du Logement, *op. cit.*, art. 193 ; Ordonnance de la Région Bruxelles-Capitale du 9 juin 2022 modifiant le Code bruxellois du Logement en matière d'égalité de traitement entre les femmes et hommes et de lutte contre la discrimination, *op. cit.* art. 3.

<sup>214</sup> C. HOREVOETS et S. VINCENT, *op. cit.*, p. 28 ; Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 13 janvier 2009, p. 974.

<sup>215</sup> Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 5 juin 2012, p. 31670.

<sup>216</sup> Décret de la Communauté flamande du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi, *M.B.*, 26 juillet 2002, p. 33267 ; Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, *op. cit.* ; Décret de la Communauté flamande du 20 mars 2009 relatif à l'accessibilité aux personnes accompagnées de chiens d'assistance des lieux publics, *M.B.*, 8 mai 2009, p. 35851.

<sup>217</sup> Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, *M.B.*, 23 septembre 2008, p. 49410, art. 16

<sup>218</sup> A. ERNOUX et P. WAUTELET, *op. cit.*, p. 28.

à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)<sup>219</sup>. Ces deux institutions belges couvrent la majorité des critères de distinction puisque un seul critère leur échappe, la langue<sup>220</sup>.

Depuis 2011, Unia est considéré comme étant un mécanisme indépendant en charge de la mise en œuvre, de la protection et du suivi de l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées<sup>221</sup>. Quant à l'IEFH, il a pour mission « de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension du genre »<sup>222</sup>.

Nous l'aurons compris, les exemples sont nombreux pour démontrer à quel point la Belgique s'investit dans sa mission de lutte contre la discrimination. D'un point de vue jurisprudentiel, le tribunal du travail de Louvain a consacré cette notion pour la première fois dans une décision datant de 2013<sup>223</sup>. La section suivante fera donc l'objet d'une analyse spécifique de cette décision qui se situe, sur une ligne du temps, entre l'arrêt Coleman de la Cour de justice de l'Union européenne (2008) et l'arrêt Guberina rendu par la Cour européenne des droits de l'homme (2016). S'inscrivant entre deux arrêts phares de la scène internationale, la Belgique se montre proactive en matière de discrimination.

## Section 2 : Décision du tribunal du travail de Louvain du 12 décembre 2013

Nous procédons à l'analyse de la décision du tribunal de travail de Louvain du 12 décembre 2013 puisque cette dernière est fondatrice. C'est la première consécration jurisprudentielle de la notion de discrimination par association en Belgique<sup>224</sup>. Nous allons opérer un bref rappel des faits et exposer l'enseignement que nous pouvons tirer de cette décision, enseignement portant sur la manière suivant laquelle le juge amène cette nouvelle notion.

---

<sup>219</sup> *Ibid.*

<sup>220</sup> *Ibid.*

<sup>221</sup> *Ibid.*

<sup>222</sup> Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *M.B.*, 31 décembre 2002, p. 59083, art. 3.

<sup>223</sup> Unia, « Tribunal du Travail de Louvain, 12 décembre 2013 », *op. cit.*

<sup>224</sup> *Ibid.*

## §1 : Résumé des faits de la décision

Le requérant a commencé à travailler en 2003 pour un employeur au sein d'une salle de fitness<sup>225</sup>. Sept ans plus tard, il devient papa d'une petite fille, son troisième enfant. Malheureusement, cet enfant est atteint d'un handicap qui nécessite des soins particuliers<sup>226</sup>. Au bout de 4 mois, en octobre 2010, le demandeur décide d'envoyer un mail à son employeur afin de le tenir au courant de l'état de santé de son enfant. Ce dernier souffre d'« une anomalie grave et rare qui entraîne des problèmes de santé et /ou un handicap »<sup>227</sup>. Au lendemain de l'envoi de ce mail, le père de famille, à la suite d'un rendez-vous individuel avec le directeur, a été licencié<sup>228</sup>. Comme motif de licenciement, son employeur a noté « qu'il ne correspondait plus au profil souhaité »<sup>229</sup>.

La notion de « personne handicapée » a été définie dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées comme « des personnes présentant des incapacités physiques, mentales et intellectuelles ou sensorielles durables qui, en interaction avec diverses barrières, peuvent les empêcher de participer pleinement, efficacement et sur la base de l'égalité avec les autres à la société »<sup>230</sup>. Sur base de cette définition, le handicap de l'enfant n'a été contesté par aucune des deux parties<sup>231</sup>. Pour rappel, le handicap constitue un motif de discrimination qui est inscrit dans la législation anti-discrimination belge et internationale<sup>232</sup>.

Le point de désaccord dans cette affaire ne portait donc pas sur le handicap même de l'enfant mais plutôt sur le fait de savoir :

« Si le handicap de l'enfant du demandeur (et non pas du demandeur lui-même) peut être invoquée dans le cadre des relations de travail et si elle constitue un motif de protection contre le licenciement ; Si le handicap de l'enfant du demandeur a joué un rôle dans la décision de licenciement »<sup>233</sup>.

---

<sup>225</sup> *Ibid.*

<sup>226</sup> *Ibid.*

<sup>227</sup> Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *T.O.R.B.*, 2013, liv. 2-3, p. 241.

<sup>228</sup> J. VAN DROOGHENBROECK, *op. cit.*, p. 241.

<sup>229</sup> Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *op. cit.*

<sup>230</sup> *Ibid.* ; Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*, art. 1.

<sup>231</sup> Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *ibid.*

<sup>232</sup> J. RINGELHEIM, « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », *op. cit.*, p. 71.

<sup>233</sup> Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *op. cit.*

Le tribunal évoque l'enseignement de l'arrêt Coleman<sup>234</sup>, ainsi que la portée des articles 1<sup>er</sup> et 2, paragraphes 1 et 2, sous a) de la directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail<sup>235</sup> en rappelant que : « l'interdiction de discrimination directe qu'elle prévoit ne s'applique pas uniquement à l'égard des personnes qui sont elles-mêmes handicapées »<sup>236</sup>. Il poursuit en disant que : « Lorsqu'un employeur traite un salarié qui n'est pas lui-même handicapé de manière moins favorable qu'un autre salarié ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, et lorsqu'il est établi que le traitement défavorable subi par ce salarié est fondé sur la handicap de son enfant, ce traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe prévue à l'article 2, paragraphe 2, sous a), précité. »<sup>237</sup>

Les notions théoriques ayant été rappelées, le juge continue par une analyse du cas d'espèce<sup>238</sup>. Au cours de cette dernière, il estime que le licenciement annoncé le lendemain du courriel du requérant évoquant les soucis de santé de sa fille est de nature à déclencher la présomption de discrimination et que le handicap a dès lors pu jouer un rôle dans la décision de licenciement<sup>239</sup>. Ce déclenchement entraîne un renversement de la charge de la preuve<sup>240</sup>. Ce qui signifie que c'est au défendeur, l'employeur, de démontrer que le licenciement est basé sur des motifs autres que celui du handicap ou du lien qu'entretient le demandeur avec son enfant handicapé<sup>241</sup>. L'employeur a tenté de se dédouaner en évoquant des motifs bancals. Mais le tribunal ne l'a pas suivi, estimant que le motif primordial était bel et bien le handicap de la fille du requérant<sup>242</sup>. En définitive, le juge, avançant que la présomption n'avait pas été suffisamment renversée, a décidé d'octroyer au requérant des indemnités<sup>243</sup>.

## §2 : Enseignement de la décision

Comme exposé précédemment, la directive 2000/78/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail définit la notion de discrimination directe comme étant : « la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée moins favorablement

---

<sup>234</sup> J. RINGELHEIM, « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », *op. cit.*, p. 71.

<sup>235</sup> 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 du travail, *op. cit.*

<sup>236</sup> Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *op. cit.*

<sup>237</sup> *Ibid.*

<sup>238</sup> *Ibid.*

<sup>239</sup> *Ibid.*

<sup>240</sup> *Ibid.*

<sup>241</sup> *Ibid.*

<sup>242</sup> Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *ibid.*, p. 242.

<sup>243</sup> *Ibid.*

qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »<sup>244</sup>. L'arrêt Coleman nous offre comme enseignement que ce type de discrimination ne se limite pas seulement aux personnes en situation de handicap mais également à celles qui sont traitées moins favorablement en raison du handicap d'une personne à laquelle elles sont associées<sup>245</sup>. En d'autres termes, la Cour reconnaît à la directive précitée un champ d'application personnel relativement large et consacre la notion de discrimination par association.

Dans le cadre de sa décision du 12 décembre 2013, le magistrat se réfère directement à l'enseignement précité de l'arrêt Coleman et affirme que le contexte de l'affaire reflète une discrimination directe de la part de l'employeur envers le requérant<sup>246</sup>. Il insiste, également, sur le fait que le requérant n'est pas lui-même porteur d'un handicap à la différence de son enfant et que c'est sur le handicap de ce dernier que repose le licenciement<sup>247</sup>. En avançant ces différents éléments, le juge national consacre, à son tour, la notion de discrimination par association. En effet, il démontre que c'est en raison du handicap de sa fille que le requérant a été victime d'une discrimination directe de la part de son employeur<sup>248</sup>.

Cette décision démontre que la Belgique a la volonté d'intégrer les notions, même les plus récentes, relatives au handicap au sein de son système juridique. Mais, la Belgique est-elle réellement une bonne élève en matière de handicap ? Remplit-elle correctement ses obligations en la matière ? Ce sont les questions auxquelles nous allons essayer de répondre au sein de la section suivante.

---

<sup>244</sup> 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 du travail, *op. cit.*

<sup>245</sup> J. RINGELHEIM, « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », *op. cit.*, p. 69 ; C. HOREVOETS et S. VINCENT, *op. cit.*, p. 86.

<sup>246</sup> Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *op. cit.*

<sup>247</sup> *Ibid.*

<sup>248</sup> C. HOREVOETS et S. VINCENT, *op. cit.*, p. 88 ; V. GHESQUIERE, I. HACHEZ et C. VAN BASSELAERE, *op. cit.*, p. 101.

## Section 4 : Regard du Comité des droits des personnes handicapées sur la situation juridique belge

La Belgique a signé la Convention relative aux droits des personnes handicapées le 30 mars 2007 et ratifié celle-ci le 2 juillet 2009<sup>249</sup>. En procédant de la sorte, la Belgique a pris comme engagement de respecter les obligations contenues dans cette Convention. Afin de s'en assurer, un Comité, composé d'experts indépendants, a été mis sur pied<sup>250</sup>. Sa mission est de surveiller la bonne application de la Convention par les États parties<sup>251</sup>.

L'article 35 de la Convention prévoit l'obligation pour les États parties de présenter au Comité un rapport dans lequel ils détaillent les mesures qu'ils ont prises afin de se conformer aux obligations de ladite Convention et ceci, dans un délai de deux ans suivant la ratification qui deviendra ensuite un délai de quatre ans<sup>252</sup>. L'article suivant précise la procédure d'examen du rapport par le Comité qui peut formuler des suggestions et des recommandations à l'État partie<sup>253</sup>.

Comme exposé précédemment, en parallèle du rôle du Comité, il existe également en Belgique un organisme appelé Unia<sup>254</sup>. Depuis 2011, l'État fédéral, les Communautés et les Régions lui ont confié mandat de mécanisme indépendant<sup>255</sup>. Ses missions sont la mise en œuvre, la protection et le suivi de l'application de la Convention<sup>256</sup>. En 2013, l'institution est modifiée suite à un accord entre les autorités fédérées et l'autorité fédérale<sup>257</sup>. Deux nouvelles institutions apparaissent, à savoir : d'une part Myria (ou « Centre Fédéral Migration) qui s'occupe des

---

<sup>249</sup> Unia, « Le respect des droits des personnes handicapées en Belgique », disponible sur <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/handicap/convention-onu-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees> (consulté le 8 mai 2023).

<sup>250</sup> X., « Introduction », *op. cit.*

<sup>251</sup> *Ibid.*

<sup>252</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*, art. 35.

<sup>253</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *ibid.*, art. 36.

<sup>254</sup> A. ERNOUX et P. WAUTELET, *op. cit.*, p. 28 ; V. GHESQUIERE, I. HACHEZ et C. VAN BASSELAERE, *op. cit.*, p. 123.

<sup>255</sup> Unia, « Le respect des droits des personnes handicapées en Belgique », *op. cit.*

<sup>256</sup> *Ibid.*

<sup>257</sup> Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capital portant sur l'approbation de l'accord de coopération du 12 juin 2013, entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune, au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, *M.B.*, 5 mars 2014, p. 18826. ; C. HOREVOETS et S. VINCENT, *op. cit.*, p. 96.

migrations ainsi que de la traite des êtres humains et d'autre part Unia qui est compétente dans la lutte contre les discriminations et dans la promotion de l'égalité des chances<sup>258</sup>.

La Belgique a fait l'objet, en 2014, d'une première évaluation par le Comité sur pied de l'article 35 de la Convention<sup>259</sup>. Cette évaluation repose sur un rapport au sein duquel la Belgique a exposé les actions qui ont été accomplies sur le territoire belge afin de se conformer aux obligations inscrites dans la Convention<sup>260</sup>. Unia, en sa qualité d'organisme indépendant, dresse un « rapport parallèle » adressé au Comité afin de rapporter la manière dont la Belgique remplit ses obligations<sup>261</sup>. Afin de clarifier les points nébuleux, le rapporteur du Comité établit ensuite une liste de questions complémentaires auxquelles la Belgique doit répondre dans un délai d'un an<sup>262</sup>. Pour finir, une séance publique permet encore au Comité de poser ses dernières questions. Les « observations finales » du rapporteur sont ensuite validées par le Comité et rendues publiques<sup>263</sup>.

Dans ses observations finales concernant le rapport initial de la Belgique, le Comité débute par souligner les aspects positifs du travail belge en la matière<sup>264</sup>. Il poursuit, ensuite, par un exposé des principaux sujets de préoccupation et des recommandations. Au sein de cette seconde partie, notre attention se porte sur les points relatifs à la discrimination par association. Pour rappel, nous sommes en 2014, la décision du tribunal du travail de Louvain fait déjà partie de la jurisprudence belge. Cependant, malgré une consécration jurisprudentielle, le Comité demande à la Belgique de renforcer sa protection contre la discrimination, y compris la discrimination par association<sup>265</sup>.

---

<sup>258</sup> A. ERNOUX et P. WAULETEL, *op cit.*, p. 28 ; V. GHESQUIERE, I. HACHEZ et C. VAN BASSELAERE, *op. cit.*, p. 101.

<sup>259</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*, art. 35.

<sup>260</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *ibid.*

<sup>261</sup> Unia, « L'Évaluation par le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU », disponible sur <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/handicap/evaluation-par-le-comite-des-droits-des-personnes-handicapees-de-lonu-chronologie#La-premiere-evaluation-de-la-Belgique-2014> (consulté le 5 mai 2023).

<sup>262</sup> *Ibid.*

<sup>263</sup> *Ibid.*

<sup>264</sup> Observations finales concernant le rapport initial de la Belgique, CRPD/C/BEL/CO/1, disponible sur <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsjjHe7ia4QapdfXcn9RXjWGUnLq7lBzf6jZqm5v8d04CHmp7F4CYraPSGkq8DobTcQt49liHrAEEi%2fVIMoOPS4CA3KPOPP7JfC97KRfT2u8Q>, 28 octobre 2014 (consulté le 14 mai 2023).

<sup>265</sup> Observations finales concernant le rapport initial de la Belgique, CRPD/C/BEL/CO/1, *op. cit.*

La seconde évaluation de la Belgique est en cours depuis 2019 et son point final est attendu pour 2023<sup>266</sup>. La procédure n'est pas exactement la même<sup>267</sup>. Elle est simplifiée<sup>268</sup>. La Belgique doit simplement répondre à une série de questions qui lui sont posées<sup>269</sup>. Dans cette deuxième évaluation, le Comité observe si la Belgique s'est conformée aux recommandations de 2014 et prend appui sur diverses contributions écrites qui lui ont été adressées, dont celle d'Unia datant de mars 2019, et qui apportent un éclairage sur la situation belge<sup>270</sup>. Dans cette contribution, Unia dénonce, sous le point « Égalité et non-discrimination », le fait que la Belgique n'a toujours pas modifié sa législation anti-discrimination afin d'y intégrer, notamment, la notion de discrimination par association<sup>271</sup>. Dès lors, le Comité a établi, le 30 avril 2019, une liste de questions notamment influencées par les différentes contributions reçues. Nous y retrouvons entre autres la question suivante :

« Donner des renseignements sur les mesures prises pour : a) Renforcer le cadre législatif relatif à la lutte contre la discrimination et en améliorer l'application en vue de combattre toutes les formes de discrimination fondée sur le handicap, dont la discrimination croisée et multiple, la discrimination par association et la discrimination fondée sur un état de santé antérieur »<sup>272</sup>.

La Belgique a une obligation de répondre aux questions dans un délai d'un an<sup>273</sup>. Ce qu'elle a fait en avril 2020. Au sein de ce rapport, en réponse à la question retranscrite ci-dessus, la Belgique avance qu'une Commission a été chargée d'évaluer les trois lois anti-discrimination<sup>274</sup>. Un premier rapport intermédiaire a été déposé par la Commission, lequel comprend 33 recommandations dans le but d'améliorer la législation<sup>275</sup>. Au sein de ces

---

<sup>266</sup> Unia, « L'Évaluation par le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU », *op. cit.*

<sup>267</sup> *Ibid.*

<sup>268</sup> *Ibid.*

<sup>269</sup> *Ibid.*

<sup>270</sup> *Ibid.*

<sup>271</sup> Unia, « Information pour la Liste préalable BELGIQUE : Contribution d'Unia (33.2) au Comité des Droits des Personnes handicapées, Mars 2019 » disponible sur [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCRPD%2fCS%2fBEL%2f33842&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCRPD%2fCS%2fBEL%2f33842&Lang=en) (consulté le 2 mai 2023), p. 5.

<sup>272</sup> Liste des points établie avant la soumission du rapport de la Belgique valant deuxième et troisième rapports périodiques, CRPD/C/BEL/QPR/2-3, disponible sur [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fBEL%2fQPR%2f2-3&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fBEL%2fQPR%2f2-3&Lang=en), 30 avril 2019 (consulté le 14 mai 2023).

<sup>273</sup> Unia, « L'Évaluation par le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU », *op. cit.*

<sup>274</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*; Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, *op. cit.*; Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *op. cit.*; Belgique 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> rapport périodiques, disponible sur [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fBEL%2f2-3&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fBEL%2f2-3&Lang=en), avril 2020 (consulté le 14 mai 2023).

<sup>275</sup> Belgique 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> rapport périodiques, *ibid.*, p. 7

dernières, nous retrouvons la nécessité d'intégrer la notion de discrimination par association<sup>276</sup>. Pour terminer, à la suite de ce rapport d'avril 2020, Unia a établi un rapport parallèle dont l'objectif est de compléter les informations fournies par la Belgique<sup>277</sup>. En page quatre, Unia démontre que la notion de discrimination par association a certes été consacrée dans certaines législations, notamment celles des régions flamande et wallonne ou encore bruxelloise, mais que les autres entités n'ont pas encore fait de même<sup>278</sup>. Dès lors, l'organisme recommande une adaptation du cadre légal à tous les niveaux belges<sup>279</sup>.

## Conclusion

La Belgique constitue un pays que nous pouvons qualifier d'actif en matière de lutte contre la discrimination. Des lois fédérales jusqu'à la jurisprudence nationale en passant par les organismes compétents. Les exemples se multiplient pour l'affirmer. Certes, les rapports du Comité démontrent que des améliorations sont encore attendues, mais la Belgique peut être considérée comme une bonne élève. L'une des demandes formulées par le Comité réside dans l'idée de renforcer le cadre législatif afin de combattre les formes de discrimination fondée sur le handicap, dont la discrimination par association<sup>280</sup>. Cependant, il existe de nombreuses manières d'intégrer pleinement ce concept. Dès lors, afin de disposer d'une vision claire des possibilités ainsi que de leurs avantages et inconvénients respectifs, nous allons analyser dans le chapitre suivant de quelle manière quatre pays ont consacré la discrimination par association.

---

<sup>276</sup> *Ibid.*

<sup>277</sup> Unia, « Rapport parallèle à propos des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> rapports périodiques de la Belgique », disponible sur [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/21-12-03-rapport-parallèle-CDPH-version\\_finale\\_FR.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/21-12-03-rapport-parallèle-CDPH-version_finale_FR.pdf), 2021 (consulté le 14 mai 2023).

<sup>278</sup> Unia, « Rapport parallèle à propos des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> rapports périodiques de la Belgique », *ibid.*, p. 4.

<sup>279</sup> *Ibid.*

<sup>280</sup> Liste des points établie avant la soumission du rapport de la Belgique valant deuxième et troisième rapports périodiques, CRPD/C/BEL/QPR/2-3, *op. cit.*

## Chapitre 3 : Analyse de droit comparé

Le premier chapitre de ce mémoire traite de la question de l'émergence de la notion de discrimination par association sur la scène internationale et le second s'intéresse davantage à notre scène nationale. En parallèle du travail effectué par la Belgique pour introduire cette notion ou encore pour combattre la discrimination de manière large, d'autres pays ont également agi, tantôt de manière similaire au travail belge, tantôt de manière dissemblable. L'idée du présent chapitre est donc de s'intéresser aux travaux réalisés par des législateurs européens en matière de discrimination par association afin d'établir une forme de comparaison entre les différents pays.

### Section 1 : L'intérêt de la comparaison avec l'Albanie, la Suède, la Slovénie et Malte

Comme exposé précédemment, la Belgique consacre la notion de discrimination par association au sein de sa jurisprudence ou encore au sein de certains décrets belges<sup>281</sup>. Cependant, aucune législation fédérale n'en fait expressément mention<sup>282</sup>. Dans le but de pouvoir trouver des pistes de réflexions quant à la manière d'introduire efficacement la notion de discrimination par association au niveau fédéral, il semble tout à fait opportun de se pencher sur la manière dont d'autres pays ont procédé et de s'en inspirer.

Pour ce faire, nous avons rassemblé des informations relatives à la place qu'occupe la discrimination par association sur les scènes juridiques de quatre pays européens. Les pays que nous avons sélectionnés sont : Malte, l'Albanie, la Suède et la Slovénie.

### Section 2 : Comparaison par critères

Afin de délimiter notre analyse, nous allons essentiellement nous pencher sur quatre critères comparatifs qui nous semblent déterminants en la matière.

---

<sup>281</sup>Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle, *op. cit.* ; Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, *op. cit.* ; Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du Logement, *op. cit.*

<sup>282</sup>J. RINGELHEIM, « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », *op. cit.*, p. 71.

Dans un premier temps, la question sera de savoir si la notion de discrimination par association est incluse de manière implicite ou de manière explicite au sein de la législation nationale si tant est qu'elle s'y retrouve.

Dans un second temps, nous allons observer quelles sont les personnes qui peuvent potentiellement subir une discrimination par association. En d'autres mots, l'idée est de regarder si les pays fournissent une liste précise des personnes pouvant invoquer une discrimination par association ou tout autre moyen d'identification.

Enfin, nous allons analyser si des sanctions sont prévues en cas de constatation de discrimination par association et si nous bénéficions de cas de jurisprudence en la matière permettant d'illustrer le raisonnement d'un juge dans le cadre d'un cas pratique.

#### §1 : La notion est-elle incluse au sein de la législation ?

Le législateur maltais a fait le choix d'insérer la notion de discrimination par association au sein du chapitre 627 de la loi<sup>283</sup>. Ce faisant, il lui a octroyé une portée autonome. Nous retrouvons une définition de cette notion au sein des dispositions du chapitre :

« La discrimination à l'égard d'une personne, en raison de son handicap ou du handicap de l'un des membres de sa famille dans les secteurs de l'éducation, de l'emploi et du logement. »<sup>284</sup> .

L'interdiction de discrimination par association n'a donc pas été élargie à tous les secteurs à Malte. Le champ d'application concerne le secteur de l'éducation, de l'emploi et du logement uniquement<sup>285</sup>. Lorsque nous lisons « en raison du handicap de l'un des membres de sa famille », c'est cette partie de phrase qui renvoie directement à la notion de discrimination par association.

Le législateur albanais a opté pour la même voie que le législateur maltais puisqu'une définition de la notion de discrimination par association est insérée au sein de l'article 3, 4° de la loi

---

<sup>283</sup> Chapter 627: United nations convention on the rights of persons with disabilities act, disponible sur <https://legislation.mt/eli/cap/627/eng> , 17 august 2021 (consulté le 4 mai 2023).

<sup>284</sup> *Ibid.*

<sup>285</sup> *Ibid.*

n°10221 du 4 février 2010 « Sur la protection contre la discrimination »<sup>286</sup>. Voici un extrait de l'article précité dans lequel nous trouvons la définition :

« 4. « La discrimination en raison de l'association » est la forme de discrimination qui se produit lorsqu'il y a une distinction, une limitation ou une préférence, en raison de l'association avec des personnes qui appartiennent aux groupes mentionnés à l'article 1 de la présente loi, ou en raison d'une telle association supposée. »<sup>287</sup> .

Cet extrait nous renvoie à l'article 1 de la même loi dont voici le contenu :

« Cette loi régit la mise en œuvre et le respect du principe d'égalité et de non-discrimination en fonction de la race, de l'ethnie, de la couleur, de la langue, de la citoyenneté, des convictions politiques, religieuses ou philosophiques, de la situation économique, éducative ou sociale, du sexe, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, des caractéristiques du sexe, du fait de vivre avec le VIH/SIDA, de la grossesse, de l'appartenance à un groupe parental, de la responsabilité parentale, de l'âge, de la situation familiale ou conjugale, de l'état civil, de la résidence, de l'état de santé, des prédispositions génétiques, de l'apparence, du handicap, de l'appartenance à un groupe particulier ou de tout autre motif. »<sup>288</sup> .

Une lecture combinée de ces deux articles permet de constater qu'il existe une série de facteurs pouvant entraîner une discrimination dans le chef d'une personne. Une fois cette discrimination démontrée, nous parlons de discrimination par association si une seconde personne est associée à la première, à savoir la personne discriminée. Le champ d'application se veut large puisqu'une « association supposée » est suffisante<sup>289</sup>.

Si nous revenons un instant à l'article 3 de la loi albanaise, nous remarquons qu'il existe, à côté de la définition de discrimination par association, seize autres définitions dont notamment celle de discrimination directe et indirecte :

---

<sup>286</sup> Loi n°10 221 du 4 février 2010 sur la protection contre la discrimination, disponible sur <https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2021/04/Law-on-Protection-from-Discrimination-Albania.-2020.pdf> (consulté le 4 mai 2023)

<sup>287</sup> Loi n°10 221 du 4 février 2010 sur la protection contre la discrimination, *ibid.*, art. 3, 4°.

<sup>288</sup> Loi n°10 221 du 4 février 2010 sur la protection contre la discrimination, *ibid.*, art. 1.

<sup>289</sup> Loi n°10 221 du 4 février 2010 sur la protection contre la discrimination, *ibid.*, art. 3, 4°.

« 2. "La discrimination directe" est une forme de discrimination qui se produit lorsqu'une personne ou un groupe de personnes est traité de manière moins favorable qu'une autre personne, ou qu'un autre groupe de personnes dans une situation identique ou similaire, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er de la présente loi. (...) »

7. "La discrimination indirecte" est une forme de discrimination qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique, apparemment neutre, placerait une personne ou un groupe de personnes dans des conditions moins favorables, pour les motifs énoncés à l'article 1er de la présente loi, par rapport à une personne ou un autre groupe de personnes, lorsque cette disposition, ce critère ou cette pratique ne sont pas objectivement justifiés par un but légitime, ou que les moyens de réaliser ce but ne sont pas appropriés ou ne sont pas indispensables ou proportionnés à la condition qui l'a provoqué. »<sup>290</sup>.

L'existence de définitions propres pour ces notions affirme la portée autonome du concept de discrimination par association<sup>291</sup>.

La Suède a, quant à elle, fait le choix inverse. En effet, il ressort de la jurisprudence nationale et des travaux préparatoires qu'une référence à la notion de discrimination par association est faite sous le concept de discrimination directe<sup>292</sup>. Il existe une loi suédoise sur la discrimination qui contient sept motifs et six formes de discrimination<sup>293</sup>. Les motifs sont : l'origine ethnique, la religion ou autre croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge et l'identité de genre ou l'expression de genre<sup>294</sup>. Quant aux six formes, il est fait référence à la discrimination directe, à la discrimination indirecte, au harcèlement, au harcèlement sexuel, aux instructions pour discriminer et au manque de disponibilités<sup>295</sup>. La discrimination par association ne bénéficie donc pas d'une portée autonome de la part du législateur suédois. Cependant, comme évoqué ci-dessus, les travaux préparatoires en font mention, l'intégrant dans le concept de discrimination directe :

« 1. Un propriétaire refuse à une personne de louer un appartement parce que son partenaire a une certaine ethnie, ou qu'un de ses proches est homosexuel.

---

<sup>290</sup> Loi n°10 221 du 4 février 2010 sur la protection contre la discrimination, *ibid.*, art. 3.

<sup>291</sup> *Ibid.*

<sup>292</sup> A ce sujet : Ces informations proviennent d'un échange de mails avec un collègue suédois spécialisé en matière de discrimination.

<sup>293</sup> Loi sur la discrimination, 2008 :567, disponible sur <https://www.do.se/choose-language/english/discrimination-act-2008567> (consulté le 4 mai 2023).

<sup>294</sup> Loi sur la discrimination, 2008 :567, *ibid.*, section 1.

<sup>295</sup> Loi sur la discrimination, 2008 :567, *ibid.*, section 4.

2. Une femme née et élevée en Suède est désavantagée parce qu'elle s'est mariée et a pris le nom de famille d'un migrant. »<sup>296</sup>.

Pour terminer, en Slovénie, c'est l'article 5 de la loi sur la protection contre la discrimination qui consacre la notion de discrimination par association :

« (1) L'égalité de traitement est l'absence de discrimination directe et indirecte due à toute circonstance personnelle d'une personne, y compris l'absence de tout autre traitement qui, conformément à la présente loi, dénote une discrimination.

(2) Conformément à la présente loi, l'égalité de traitement est également garantie à :

- une personne qui est associée de fait ou de droit à une personne qui a certaines circonstances personnelles
- une personne qui est discriminée en raison de conclusions incorrectes sur l'existence de certaines circonstances personnelles »<sup>297</sup>.

A la lecture de cet article, nous remarquons que le législateur a fait le choix d'opérer une distinction entre discrimination directe, indirecte et par association. Ce qui démontre l'indépendance de cette dernière notion<sup>298</sup>. Le champ d'application se veut également relativement large puisqu'il est question d'association de fait ou de droit, ce qui permet de couvrir bon nombre de situations<sup>299</sup>.

En conclusion, trois pays sur quatre ont fait le choix de réserver à la notion de discrimination par association sa propre place au sein de leurs législations nationales. Le quatrième l'ayant inscrit sous la notion de discrimination directe. Il est, de notre avis, intéressant de s'allier à la majorité si cette notion devait être consacrée au niveau fédéral belge. En effet, l'idée d'accorder une portée autonome à une notion permet d'appuyer l'importance et l'intérêt de cette dernière. Cependant, contrairement au législateur maltais, nous n'avons aucune objection à ce que l'interdiction de discrimination par association soit élargie au rang de tous les secteurs. L'idée

---

<sup>296</sup> A ce sujet : Ces informations proviennent d'un échange de mails avec un collègue suédois spécialisé en matière de discrimination.

<sup>297</sup> Protection Against Discrimination Act (PADA), disponible sur <https://zagovornik.si/wp-content/uploads/2022/09/Pada.pdf> (consulté le 4 mai 2023), art. 5.

<sup>298</sup> Protection Against Discrimination Act (PADA), *ibid.*, art. 6.

<sup>299</sup> Protection Against Discrimination Act (PADA), *ibid.*, art. 5.

de la lutte belge est d'éradiquer toutes les formes de discrimination. Dans cette logique, il semble opportun de viser tous les secteurs et de permettre en parallèle au juge de vérifier au cas par cas, sur base de la définition donnée, si nous sommes en présence ou non d'une discrimination par association. En effet, il nous semble impossible que le législateur puisse anticiper tous les types de situations au sein de la loi, d'où l'importance de pouvoir également compter sur l'avis du magistrat.

## §2 : Le champ d'application personnel

Malte est le seul pays sur les quatre à avoir opté pour une liste fermée et précise des personnes pouvant subir une discrimination par association<sup>300</sup>. Au sein du droit slovène, il est question de « personnes associées de fait ou de droit »<sup>301</sup>. Mais, il n'existe pas de précisions plus claires permettant d'établir une liste<sup>302</sup>. Nous supposons, dès lors, que la tâche de décider si dans le cas d'espèce la personne est comprise comme étant associée de droit ou de fait reviendra au juge.

Pour rappel, la définition de la notion de discrimination par association donnée par le droit maltais est la suivante :

« La discrimination à l'égard d'une personne, en raison de son handicap ou du handicap de l'un des membres de sa famille dans les secteurs de l'éducation, de l'emploi et du logement »<sup>303</sup>.

Derrière la notion de « membres de la famille » se cachent les personnes suivantes, selon le chapitre 627 de la loi :

« " Membre de la famille ", par rapport à une personne, comprend ; (a) les parents ; (b) le conjoint ou le partenaire ; (c) un fils, une fille, un frère ou une sœur âgé(e) de dix-huit ans ou plus ; (d) les personnes en charge d'une famille d'accueil ; et (e) un tuteur ou un curateur légal de ce particulier ; »<sup>304</sup>.

---

<sup>300</sup> Chapter 627: United nations convention on the rights of persons with disabilities act, *op. cit.*

<sup>301</sup> Protection Against Discrimination Act (PADA), *op.cit.*, art. 5.

<sup>302</sup> *Ibid.*

<sup>303</sup> Chapter 627: United nations convention on the rights of persons with disabilities act, *op. cit.*

<sup>304</sup> Chapter 627: United nations convention on the rights of persons with disabilities act, *ibid.*, article 2(2)(ii), p. 22.

Cette décision d'établir une liste prédéfinie nous semble très utile puisqu'elle permet d'éviter de nombreux problèmes d'interprétation. Toutefois, certaines interrogations subsistent. En effet, pourquoi avoir imposé un âge, à savoir celui de dix-huit ans ou plus, dans le chef d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une sœur ? Sur base de la définition de la discrimination par association donnée dans le chapitre 627, nous ne comprenons pas la raison pour laquelle une différence de traitement existe entre les moins et les plus de dix-huit ans. De plus, en établissant cette liste, le législateur maltais semble avancer que seules les personnes citées peuvent être victimes d'une discrimination par association. L'hypothèse d'un ami n'ayant pas été envisagée, nous percevons mal comment ce dernier pourrait bénéficier d'une protection de la part du droit maltais contre la discrimination par association alors même qu'une situation pareille pourrait exister.

De notre avis, l'insertion d'une liste claire des personnes pouvant subir une discrimination par association est une bonne idée. Cependant, la mention d'un âge ne présente selon nous aucun intérêt. En parallèle de cette liste, il nous semble opportun de confier au juge une certaine marge d'appréciation lui permettant d'analyser au cas par cas si nous sommes bien face à une discrimination par association. L'idée n'est pas d'avoir une liste exhaustive mais bien de pouvoir couvrir toutes les situations de discrimination par association.

### §3 : L'absence de sanction

Aucune des quatre législations ne prévoit de sanction en cas de non-respect de l'interdiction de discrimination par association<sup>305</sup>. C'est une affirmation que nous regrettons. En effet, de notre point de vue, la présence d'une sanction permet de renforcer le respect du principe et engendre un effet dissuasif dans le chef des contribuables voulant braver l'interdiction. Comme exemple de sanction, nous pourrions imaginer l'octroi d'une indemnité forfaitaire aux victimes de discrimination par association. Si la discrimination par association venait à trouver sa place au niveau fédéral de notre droit belge, la consécration d'une sanction en cas de non-respect nous paraît plus que souhaitable, toujours dans l'objectif d'éradiquer les différentes formes de discrimination de manière efficace.

---

<sup>305</sup> Chapter 627: United nations convention on the rights of persons with disabilities act, *ibid.*; Protection Against Discrimination Act (PADA), *op. cit.*; Loi sur la discrimination, 2008 :567, *op. cit.*; Loi n°10 221 du 4 février 2010 sur la protection contre la discrimination, *op. cit.*, art. 3, 4°.

#### §4 : Point sur la jurisprudence

Deux pays sur les quatre disposent de jurisprudence en matière de discrimination par association. En Albanie, deux exemples peuvent être cités :

« A. La commission pour la protection contre la discrimination a estimé que la plaignante avait été victime d'une discrimination par association en raison du handicap de son fils. La plaignante a été considérée comme victime de discrimination, malgré le fait qu'elle ne portait pas personnellement le motif protégé de « handicap ». Elle a été licenciée. Son employeur avait refusé d'adapter ses besoins en tant que mère devant s'occuper de son fils qui était une personne handicapée. La décision de la commission a été contesté par l'employeur, mais le tribunal a donné raison à la commission et a donc confirmé la discrimination par association<sup>306</sup>.

B. La commission pour la protection contre la discrimination a conclu que le plaignant avait été victime d'une discrimination par association en raison de ses convictions politiques. Le plaignant a été considéré comme une victime de discrimination malgré le fait qu'il ne portait pas personnellement de motif protégé de « croyance politique », mais qu'il a été licencié en raison de la croyance et de l'activité politique de sa sœur. »<sup>307</sup>.

Dans les deux affaires susmentionnées, la personne porteuse d'un handicap et la personne qui lui est associée sont des membres d'une même famille, ce qui rejoint la liste des personnes pouvant faire l'objet d'une association établie par le législateur maltais. Cependant, nous rappelons que le droit albanais ne dispose pas d'une quelconque liste similaire. Rien n'indique donc que nous ne pouvons pas sortir de ce cercle familial en matière de discrimination par association.

La Suède est également riche d'un exemple de jurisprudence en la matière :

« En octobre 2013, la Cour d'appel de Svea a conclu qu'une compagnie d'assurance avait fait preuve de discrimination à l'égard d'un enfant présentant un handicap, et de son parent, qui ne

---

<sup>306</sup>Decision No. 54, date 17.04.2014 of Commissioner for Protection from Discrimination; Decision No. 5178, date 29.09.2014 of Administrative Court of First Instance Tirane ; Decision No. 5178, date 29.09.2014 of Administrative Court of Appeal Tirane.

<sup>307</sup> Decision No. 85, date 16.05.2022 of Commissioner for Protection from Discrimination.

présentait pas de handicap. La compagnie d'assurance avait une police d'assurance disant que l'assurance enfant n'était pas accordée aux enfants pour lesquels les parents recevaient une allocation de soins en vertu d'une certaine loi nationale. En résumé, le tribunal a estimé qu'il existait un lien inextricable entre un enfant pour lequel un parent recevait une allocation de soins (désignée dans la législation nationale) et la police de la compagnie d'assurance. Il y avait donc un lien direct entre le handicap et l'application de la police d'assurance désavantageuse. En se référant aux travaux préparatoires et au jugement de la Cour européenne dans l'affaire Coleman, le tribunal a conclu que la compagnie d'assurance avait exercé une discrimination non seulement à l'égard de l'enfant mais aussi du parent. »<sup>308</sup>.

Au sein de cet exemple de jurisprudence, nous retrouvons une consécration de la notion de discrimination par association dans le cadre d'une relation entre un père et son enfant. Cependant, au vu des exemples précités provenant des travaux préparatoires, nous ne voyons pas en quoi la discrimination par association serait tributaire de l'existence d'une association familiale dans l'esprit du législateur suédois. La simple existence d'une association entre une personne et une autre présentant un critère protégé semble suffisante, même si nous ne bénéficions pas de suffisamment d'informations en la matière.

En Belgique, la décision du tribunal du travail de Louvain a déjà fait l'objet d'une analyse au sein du chapitre précédent. En parallèle de cette affaire, il existe également de nombreux témoignages de discrimination par association dénoncée par la population auprès de l'organisme<sup>309</sup>. Ces derniers méritent d'être cités afin d'alimenter notre bagage d'exemples, mais il est important de souligner que leur véracité n'a pas pu être vérifiée bien qu'il s'agisse de signalements réels :

« A. Une dame est en week-end avec son enfant de deux ans à la côte belge. Elle s'installe à la terrasse d'un restaurant. Le patron de l'établissement lui demande de quitter les lieux car elle est avec un enfant. Une pancarte indiquait que les enfants de moins de 14 ans étaient interdits au sein du restaurant.

---

<sup>308</sup> A ce sujet : ces informations proviennent d'un échange de mails avec un collègue européen spécialiste en matière de discrimination.

<sup>309</sup> Ces informations proviennent d'une consultation autorisée des témoignages dans les bureaux d'Unia.

B. Lors d'un appel téléphonique, une visite d'un logement a été refusée car le potentiel locataire a un fils porteur d'un handicap mental. Le propriétaire s'est justifié en disant qu'il disposait de plusieurs logements et qu'il craignait pour la sécurité des autres locataires. »<sup>310</sup>.

---

<sup>310</sup> Ces informations proviennent d'une consultation autorisée des témoignages dans les bureaux d'Unia.

## Conclusion

En conclusion, la discrimination par association est une notion que nous pouvons intégrer de différentes manières au sein des textes de lois. Selon nous, l'importance de ce concept et des réalités qu'il couvre justifient l'octroi d'une portée autonome. De plus, le fait de le distinguer des autres types de discrimination dans la législation apporte de la clarté dans l'esprit des contribuables. L'ajout d'une sanction en cas de non-respect de l'interdiction de discrimination par association permettrait d'en décourager plus d'un et l'établissement d'une liste non exhaustive de potentielles victimes viendrait clore certaines incertitudes. L'idée étant de couvrir le plus de situations possibles.

Aujourd'hui, rare sont les textes de lois belges qui ne mentionnent pas cette notion et les prochaines modifications législatives viendront, nous l'espérons, combler ces derniers vides. S'agissant de la notion « d'aménagement raisonnable par association », cette dernière ne semble pas encore être concrètement envisagée, ce que nous regrettons. En effet, un appel du pied est fait en ce sens dans la directive « Work-life Balance » de 2019 au niveau européen ainsi qu'au niveau national belge dans la loi transposant cette directive, mais cela reste léger. Il est, de notre avis, pertinent et important de reconnaître cette notion et de l'envisager plus sérieusement qu'elle ne l'est actuellement. Les situations de parents ayant un travail et en même temps une personne à qui ils dispensent des soins est une réalité quotidienne dont il faut tenir compte. Des aménagements pour ces aidants sont plus que nécessaires bien qu'il ne faille pas les confondre avec ceux octroyés aux personnes en situation de handicap. Sur base de cette dernière affirmation, l'intérêt d'établir des notions différentes, d'une part celle « d'aménagement raisonnable » et d'autre part celle « d'aménagement raisonnable par association », prend tout son sens.

L'arrivée du nouveau critère de « responsabilités familiales » vient tout de même ébranler toute cette réflexion autour de la notion de discrimination par association. Nous nous attendons à ce que ce critère s'étende de manière plus large au fil du temps, raison pour laquelle nous ne pouvons sous-estimer son impact. Notre réflexion s'appuie sur l'idée que le critère des « responsabilités familiales » risque de couvrir les mêmes situations que celles couvertes par la discrimination par association. Dès lors, nous nous interrogeons sur la viabilité de cette dernière notion dans le temps. En effet, si nous reprenons les faits de l'arrêt Coleman ou Guberina, nous

pourrions parler de responsabilités familiales ainsi que de discrimination par association. Nous soulignons tout de même que cette réflexion s'inscrit en matière de handicap uniquement. Par exemple, en matière raciale, nous n'imaginons pas que le critère de « responsabilités familiales » puisse avoir une quelconque incidence. Afin de justifier ces derniers propos, nous allons prendre appui sur un arrêt rendu par la Cour européenne des droits de l'homme en 2017<sup>311</sup>.

Cette affaire concerne un couple dans lequel Maja Škorjanec (requérante) est ressortissante croate tandis que son partenaire a des origines roms<sup>312</sup>. Lors d'une balade dans un marché croate, le compagnon de la requérante fit l'objet d'insultes racistes ainsi que de coups de la part de deux agresseurs en raison de ses origines (§8). Tentant de porter secours à son amoureux, la requérante reçut elle aussi des coups à la tête (§8). Les deux agresseurs ont été condamnés pour avoir proféré de graves menaces et porté des coups au compagnon de Madame Škorjanec (§18). Ces infractions étant associées à un délit de haine (§18). La requérante estime qu'elle est également victime d'un délit de haine mais ce n'est pas l'avis des autorités croates (§23 et 26). Elle déposa, dès lors, une plainte devant la Cour européenne des droits de l'homme<sup>313</sup>. Dans son appréciation, la Cour souligne que les délits de haine n'ont pas qu'une seule origine, que l'article 14 de la Convention « s'étend aussi aux circonstances dans lesquelles le traitement défavorable d'un individu est lié à la situation ou aux caractéristiques protégées d'une autre personne. » (§55 et 56). Au sein de cet extrait, nous retrouvons un lien avec la notion de discrimination par association puisqu'une discrimination est possible en raison d'un lien avec une personne présentant une caractéristique protégée. La Cour finit par conclure que le droit national offre certes des mécanismes adéquats à la requérante mais que ces derniers ayant été mal mis en œuvre, il y a violation de la Convention (§71 et 72).

Si nous décidions de remplacer totalement la notion de discrimination par association par celle des responsabilités familiales, cette affaire ne trouverait aucune issue favorable au bénéfice de la requérante sur base de l'article 14. En effet, la situation de la requérante ne rentre en rien dans la définition du nouveau critère.

---

<sup>311</sup> Cour eur. D.H., arrêt Škorjanec c. Croatie du 28 mars 2017, <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home> (consulté le 4 mai 2023).

<sup>312</sup> *Ibid.*

<sup>313</sup> *Ibid.*

Dès lors, en matière de handicap, la notion de discrimination par association gardera-t-elle un intérêt croissant ou sera-t-elle remplacée par celle des responsabilités familiales ?

# Bibliographie

## I. Législation

### A. Internationale

- Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, signés à New-York le 13 décembre 2006, approuvée par la loi du 13 mai 2009, *M.B.*, 22 juillet 2009, p. 50169.

### B. Européenne

- Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (C.E.D.H.), signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955, p. 5028
- Protocole additionnel à la C.E.D.H., signé à Paris le 20 mars 1952 et approuvé par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955
- Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, signé à New-York le 8 février 2007, approuvé par la loi du 13 mai 2009, *M.B.*, 22 juillet 2009.
- 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 du travail, *J.O.U.E.*, 2 décembre 2000, L 303, p. 1.
- Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, *J.O.U.E.*, 12 juillet 2019, L 188/79.
- Observation générale n°4 relative au droit à l'éducation inclusive, adoptée par le Comité des droits des personnes handicapées le 25 novembre 2016, CRPD/C/GC/4
- Observation générale n°6 sur l'égalité et la non-discrimination adoptée par le Comité des droits des personnes handicapées à sa dix-neuvième session (14 février-9 mars 2018), CRPD/C/GC/6.
- Observation générale n°8 sur le droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi adoptée par le Comité des droits des personnes handicapées à sa vingt-septième session ( 15 août – 9 septembre 2022), CRPD/C/GC/8.

### C. Belge

- Const., art. 10, 11, 11bis et 22 ter.
- Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la 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 de lutte contre le racisme, *M.B.*, 20 septembre 2007, p. 49653.
- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.
- Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *M.B.*, 31 décembre 2022, p. 59083.
- 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, *M.B.*, 17 mars 2003, p. 12844.
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29016.
- Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29046.
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29031.
- Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, *M.B.*, 31 octobre 2022.
- Loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2022 portant la création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *M.B.*, 9 janvier 2023, p. 1813.
- Convention collective de travail n°162 du 27 septembre 2022 instituant un droit à demander une formule souple de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 novembre 2022, *M.B.*, 19 décembre 2022.
- Décret de la Communauté flamande du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi, *M.B.*, 26 juillet 2002, p. 33267.
- Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du Logement, *M.B.*, 9 septembre 2003, p. 45297.
- Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, *M.B.*, 23 septembre 2008, p. 49410.

- Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, *M.B.*, 16 septembre 2008, p. 48144.
- Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, *M.B.*, 16 septembre 2008, p. 48150.
- Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise, *M.B.*, 19 septembre 2008, p. 49039.
- Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle, *M.B.*, 19 décembre 2008, p. 67338.
- Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 13 janvier 2009, p. 974.
- Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 mars 2009 modifiant l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du logement, *M.B.*, 7 avril 2009, p. 26032.
- Décret de la Communauté flamande du 20 mars 2009 relatif à l'accessibilité aux personnes accompagnées de chiens d'assistance des lieux publics, *M.B.*, 8 mai 2009, p. 35851.
- Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 5 juin 2012, p. 31670.
- Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capital portant sur l'approbation de l'accord de coopération du 12 juin 2013, entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune, au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, *M.B.*, 5 mars 2014, p. 18826.
- Décret de la Région wallonne du 2 mai 2019 modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire, *M.B.*, 14 aout 2019, p. 78211.
- Ordonnance de la Région Bruxelles-Capitale du 9 juin 2022 modifiant le Code bruxellois du Logement en matière d'égalité de traitement entre les femmes et hommes et de lutte contre la discrimination, *M.B.*, 20 septembre 2022, p. 68235.

## D. Étrangère

- Loi sur la discrimination, 2008 :567, disponible sur <https://www.do.se/choose-language/english/discrimination-act-2008567>
- Loi n°10 221 du 4 février 2010 sur la protection contre la discrimination, disponible sur <https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2021/04/Law-on-Protection-from-Discrimination-Albania.-2020.pdf>
- Protection Against Discrimination Act (PADA), disponible sur <https://zagovornik.si/wp-content/uploads/2022/09/Pada.pdf>
- Chapter 627: United nations convention on the rights of persons with disabilities act, disponible sur <https://legislation.mt/eli/cap/627/eng> , 17 august 2021.

## II. **Jurisprudence**

### A. Européenne

- Cour eur. D.H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home> (consulté le 4 mai 2023).
- Cour eur. D.H., arrêt Škorjanec c. Croatie du 28 mars 2017, <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home> (consulté le 4 mai 2023).
- Arrêt Coleman, C-303/06, EU :C :2008 :415.
- Arrêt Kaltoft c. Kommune, C-354/13, EU :C :2014 :2463.
- Arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, C-83/14, EU :C :2015 :480.
- Conclusions de l’avocat général Kokott sous l’arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, C-83/14, EU : C : 2015 : 480.
- Conclusions de l’avocat général Poiares Maduro sous l’arrêt Coleman, C-303/06, EU: C: 2008: 415
- Communiqué de presse n°53/08 du 17 juillet 2008 sur l’arrêt de la Cour dans l’affaire C-303/06 Coleman disponible sur <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2009-03/cp080053fr.pdf> (consulté le 4 avril 2023).

## B. Belge

- C.A., 22 juillet 2003, n°106/2003.
- C.C., 26 septembre 2013, n°123/2013.
- Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *T.O.R.B.*, 2013, liv. 2-3.

## C. Étrangère

- Decision No. 54, date 17.04.2014 of Commissioner for Protection from Discrimination.
- Decision No. 5178, date 29.09.2014 of Administrative Court of First Instance Tirane.
- Decision No. 5178, date 29.09.2014 of Administrative Court of Appeal Tirane.
- Decision No. 85, date 16.05.2022 of Commissioner for Protection from Discrimination.

## III. **Doctrine**

- BANNEUX N., « L'égalité : clef du contentieux consitutionnel ? », in *L'égalité : nouvelle(s) clé(s) du droit ?* (sous la dir. de M. PÂQUES et J-C. SCHOLSEM), Bruxelles, Larcier, 2004.
- BETSCH N. en VAN REGENMORTEL A., « Definitieve arbeidsongeschiktheid bekeken vanuit het antidiscriminatierecht. Wordt het recht op redelijke aanpassingen voor werknemers met een 'beperking' niet al zeer 'beperkt'? », *Soc, Kronde.*, 2012.
- COJOCARIU C., « Guberina and Gherghina: the two sides of the court's disability jurisprudence », disponible sur <https://strasbourgobservers.com/2016/05/17/guberina-and-gherghina-the-two-sides-of-the-courts-disability-jurisprudence/17> mai 2016 (consulté le 20 février 2023).
- CUYPERS D., VAN DAMME S. en KEUNEN S., « 6- Recht op arbeid van personen met een handicap » in *In welke mate bevordert het Vlaamse beleid de inclusive van personen met een handicap?*, 1e editie, Bruxelles Intersentia, 2017.
- DAMAMME J., « Arrêt « Szpital kliniczny » : la discrimination entre personnes ne situation de handicap à la lumière de la directive 2000/78/CE », *J.D.E.*, 2021.
- DE KEYZER F., RINGELHEIM J., STORME M. et WAUTELET P., « Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations » disponible sur [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Commission\\_d%C3%A9valuation\\_de\\_la\\_l%C3%A9gislation\\_f%C3%A9d%C3%A9rale\\_relative\\_%C3%A0\\_la\\_lutte\\_contre\\_les\\_discriminations](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Commission_d%C3%A9valuation_de_la_l%C3%A9gislation_f%C3%A9d%C3%A9rale_relative_%C3%A0_la_lutte_contre_les_discriminations)

[3%A9rale\\_relative\\_%C3%A0\\_la\\_lutte\\_contre\\_les\\_discriminations.pdf](#) ,février 2017 (consulté le 15 avril 2023).

- DE SCHUTTER O., « La loi belge tendant à lutter contre la discrimination », *J.T.*, 2003/40, n°6118.
- DE VOS M., « De bouwstenen van het discriminatierecht in de arbeidsverhoudingen » in *De Wet Bestrijding Discriminatie in de Praktijk* (onder leiding van M. DE VOS en E. BREMS), Antwerpen, Intersentia, 2004.
- ERNOUX A. et WAUTELET P., « Introduction générale : les sources et les acteurs », in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations* (sous la dir. de J. RINGELHEIM et P. WAUTELET ), Liège, Anthemis, 2018.
- GASTALDI S., « Le principe de non-discrimination applicable au parent d'un enfant handicapé », disponible sur <https://www.ceje.ch/fr/>, 25 août 2008 (consulté le 5 mai 2023).
- GEERTS S., « Le nouveau critère protégé de « responsabilités familiales » en matière de discrimination », disponible sur <https://www.beci.be/le-nouveau-critere-protège-de-responsabilites-familiales-en-matiere-de-discrimination/>, 17 janvier 2023 (consulté le 4 mai 2023).
- GENICOT G., « Vulnérabilité et intégrité physique en droit belge. Entre protection renforcée et autonomie encadrée », *Rev. Dr. ULiège*, 2019/1.
- GHESQUIERE V., HACHEZ I. et VAN BASSELAERE C., « La discrimination fondée sur le handicap », in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations* (sous la dir. de J. RINGELHEIM et P. WAUTELET), Limal, Anthémis, 2018.
- GOETHALS A., « Loi Genre modifiée : élargissement des critères de protection », disponible sur <https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/loi-genre-modifiée-élargissement-des-criteres-de-protection>, 1 février 2023 (consulté le 1 mars 2023).
- HOREVOETS C. et VINCENT S., « Concepts et acteurs de la lutte contre les discriminations », in *Droit de la non-discrimination Avancées et enjeux* (sous la dir. de E. BRIBOSIA, I. RORIVE et S. VAN DROOGHENBROECK), Bruxelles, Larcier, 2016.
- NAUD C., « Les notions de handicap et d'aménagements raisonnables : le point sur la jurisprudence belge et européenne », in *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, (sous la dir. de D. CASTIAUX et D. LIEFOOGHE), Limal, Anthemis, 2022.
- POPOV A., « Mise au point et nouveaux développements européens sur la discrimination directe et la discrimination par association », *Rev. dr. h.*, 2016, disponible sur <https://journals.openedition.org/revdh/1989> (consulté le 2 mai 2023).
- REMOUCHAMPS S., « Force majeure, handicap présumé et obligation de reclassement ? Commentaire C. trav. Liège, 26 novembre 2018 », *Chr. D. S.*, 2020.

- RENAULD B., « Sources et notions du droit de la lutte contre les discriminations », *in Le droit de la lutte contre la discrimination dans tous ses états* (sous la dir. de P. WAUTELET), Liège, Anthemis, 2009.
- RINGELHEIM J., *La non-discrimination dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme bilan d'étape*, Working Paper, 2017/2.
- RINGELHEIM J., « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations » *in Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Limal, Anthemis, 2018.
- RINGELHEIM J. et WAUTELET P., « Rapport final : Combattre la discrimination, discours de haine et les crimes de haine : une responsabilité partagée », février 2022, disponible sur [https://www.unia.be/files/Commission\\_Evaluation\\_Lois\\_Antidiscrimination\\_-\\_Rapport\\_\(2022\).pdf](https://www.unia.be/files/Commission_Evaluation_Lois_Antidiscrimination_-_Rapport_(2022).pdf) (consulté le 24 avril 2023).
- SPINOY M. et VRIELINK J., « Les discriminations directes et indirectes par association (et attribution) », *in Les grands arrêts en matière de handicap* (sous la dir. de I. HACHEZ et J. VRIELINK), Bruxelles, Larcier, 2020.
- Unia, « Évaluation loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 rendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (MB 30 mai 2007) Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (MB 30 mai 2007) (loi anti discrimination) », février 2017 disponible sur [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/Evaluation\\_2e\\_version\\_LAR\\_LAD\\_Unia\\_PDF\\_\(Francophone\).pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Evaluation_2e_version_LAR_LAD_Unia_PDF_(Francophone).pdf) (consulté le 20 avril 2023).
- Unia, « Rapport parallèle à propos des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> rapports périodiques de la Belgique », disponible sur [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/21-12-03-rapport-parallèle-CDPH-version\\_finale\\_FR.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/21-12-03-rapport-parallèle-CDPH-version_finale_FR.pdf), 2021 (consulté le 14 mai 2023).
- Unia, « Quels sont les critères de discrimination ? » disponible sur <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/criteres-de-discrimination> (consulté le 30 mars 2023).
- Unia, « synthèse jurisprudence 'curia' », disponible sur <https://www.unia.be/files/Documenten/Curia- FR.pdf> (consulté le 6 mai 2023).
- Unia, « Convention relative aux droits des personnes handicapées : Aperçu de jurisprudence », disponible sur [https://www.unia.be/files/Documenten/Wetgeving/Convention\\_Handicap\\_version\\_annot%C3%A9e092016.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Wetgeving/Convention_Handicap_version_annot%C3%A9e092016.pdf) (consulté le 30 mars 2023).
- Unia, « Le droit à l'inclusion des personnes en situations de handicap désormais dans la Constitution », disponible sur <https://www.unia.be/fr/articles/le-droit-a-linclusion-des-personnes-en-situation-de-handicap-desormais-dans> (consulté le 20 février 2023).
- Unia, « Tribunal du Travail de Louvain, 12 décembre 2013 », disponible sur <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-de-louvain-12-decembre-2013> (consulté le 8 mai 2023).

- Unia, « Le respect des droits des personnes handicapées en Belgique », disponible sur <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/handicap/convention-onu-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees> (consulté le 8 mai 2023).
- Unia, « L'Évaluation par le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU », disponible sur <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/handicap/evaluation-par-le-comite-des-droits-des-personnes-handicapees-de-lonu-chronologie#La-premiere-evaluation-de-la-Belgique-2014> (consulté le 5 mai 2023).
- Unia, « Information pour la Liste préalable BELGIQUE : Contribution d'Unia (33.2) au Comité des Droits des Personnes handicapées, Mars 2019 » disponible sur [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCRPD%2fICS%2fBEL%2f33842&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCRPD%2fICS%2fBEL%2f33842&Lang=en) (consulté le 2 mai 2023).
- VAN DAMME S., « Tewerkstelling van personen met een handicap : het recht op redelijke aanpassingen onder de loep genomen », *Soc. Kron.*, 2014.
- VAN DROOGHENBROECK J., *Le droit de la santé et du bien-être au travail*, Limal, Anthemis, 2022.
- VAN NIEUWENHOVE W., « Personen met een beperking en het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap », *R.W.*, 2016-2017/36.
- VERMEULEN L., «Hoofdstuk III - Handicap» in *Discriminatie in arbeidsrelaties*, 1e editie, Bruxelles, Intersentia, 2015.
- WADDINGTON L. et BRODERICK A., « Combatting disability discrimination and realising equality », disponible sur <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4760-combatting-disability-discrimination-and-realising-equality-a-comparison-of-the-uncrpd-and-eu-equality-and-non-discrimination-law-pdf-690-kb>, octobre 2018 (consulté le 5 avril 2023).
- X., « Transposition de la directive 2019/1158 : modifications des modalités de congé pour les parents et aidants », disponible sur <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/transposition-de-la-directive-ue-20191158-modifications-des-modalites-de-conge-pour-les> (consulté le 6 mai 2023).
- X., « Guide sur l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 1 du Protocole n°12 à la Convention : interdiction de la discrimination », disponible sur [https://www.echr.coe.int/Documents/Guide\\_Art\\_14\\_Art\\_1\\_Protocol\\_12\\_FRA.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_FRA.pdf) (consulté le 31 mars 2023).
- X., « Introduction », disponible sur <https://www.ohchr.org/fr/treaty-bodies/crpd/introduction-committee> (consulté le 30 mars 2023).
- X., « La Wallonie contre les discriminations : la législation wallonne fait peau neuve pour mieux lutter contre les discriminations », disponible sur <http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/documents/Synthèse%20des%20ava>

[ncées%20wallonnes%20en%20matière%20de%20lutte%20contre%20les%20discriminations.pdf](#) (consulté le 15 avril 2023).

- X., « Droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper d'un proche-Travailleurs du secteur privé (CCT n°162) », disponible sur <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/compte-epargne-carriere/formules-souples-de-travail-dans-le-de#:~:text=Contexte%20%2D%20CCT%20162%20%3A%20instrument%20des%20partenaires%20sociaux,-Le%20droit%20de&text=Les%20travaux%20au%20sein%20du,vigueur%20le%201er%20octobre%202022> (consulté le 20 avril 2023).
- X., « Italy : Lack of financial and social support to family of people with disabilities amounted to human rights violation, UN Committee finds », disponible sur <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2022/10/italy-lack-financial-and-social-support-family-people-disabilities-amounted> (consulté le 14 mai 2023).

#### IV. Divers

- Observations finales concernant le rapport initial de la Belgique, CRPD/C/BEL/CO/1, disponible sur <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsjjHe7ia4QapdfXen9RXjWGUUnLq7lBzf6jZqm5v8d04CHmp7F4CYraPSGkq8DobTcQt49liHrAEEi%2fvIMoOPS4CA3KPOPP7JfC97KRfT2u8Q>, 28 octobre 2014 (consulté le 14 mai 2023).
- Liste des points établie avant la soumission du rapport de la Belgique valant deuxième et troisième rapports périodiques, CRPD/C/BEL/QPR/2-3, disponible sur [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fBEL%2fQPR%2f2-3&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fBEL%2fQPR%2f2-3&Lang=en), 30 avril 2019 (consulté le 14 mai 2023).
- Belgique 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> rapport périodiques, disponible sur [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fBEL%2f2-3&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fBEL%2f2-3&Lang=en), avril 2020 (consulté le 14 mai 2023).
- C.R.P.D., décision *Bellini*, 31 janvier 2023, communication n°51/2018, CRPD/C/27/D/51/2018.

