

DISCRIMINATION DES LESBIGAYS

DE QUOI S'AGIT-IL ET COMMENT Y RÉAGIR?
INFORMATIONS ET CONSEILS PRATIQUES



Vous subissez un harcèlement moral de la part de collègues parce que vous êtes homo?

Un propriétaire refuse de vous louer un appartement, à vous et votre conjointe, et vous pensez que c'est parce que vous êtes un couple de lesbiennes?

Vous vous sentez mal dans votre peau parce qu'un jeune vous a crié 'sale pédé' pendant que vous faisiez vos courses?

Vous êtes choqué par un site internet qui mentionne qu'il faudrait éliminer les homos parce qu'ils sont responsables de la propagation du sida?

Que puis-je attendre de cette brochure?

La présente brochure fournit des informations au sujet des discriminations basées sur l'orientation sexuelle et de la loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. En tant qu'homosexuel, lesbienne ou bisexuel, vous pouvez invoquer cette loi si vous subissez une discrimination en raison de votre orientation sexuelle. Cette brochure est donc avant tout destinée aux lesbiennes qui pensent être victimes d'une discrimination. Toutefois, vous pouvez également l'utiliser pour vous informer sur vos droits.

Le texte précise ce qu'est la loi antidiscrimination et à quoi elle sert. Vous pouvez soupçonner que quelqu'un vous traite différemment parce que vous êtes lesbienne. Mais peut-être vous demandez-vous s'il s'agit bien d'une discrimination? Voilà pourquoi cette brochure explique en quoi consiste exactement la discrimination.

Si vous êtes discriminé, vous n'êtes pas seul ! Il existe des organisations qui peuvent vous venir en aide. La brochure vise aussi à vous orienter et à vous indiquer à qui vous pouvez vous adresser.

Le texte précise les limites de la loi antidiscrimination. Est-elle compatible avec la liberté d'opinion, autorise-t-elle la censure et est-elle applicable dans toutes les situations?

Enfin, le texte analyse plus en détail quelques situations dans lesquelles les lesbiennes éprouvent souvent des difficultés ou subissent une discrimination. Ces situations sont décrites clairement à l'aide d'exemples concrets. Vous trouverez à chaque fois des conseils pratiques sur ce que vous pouvez faire dans ces différents cas.

La forme masculine 'il' utilisée dans cette brochure désigne aussi bien des hommes que des femmes ou encore des personnes qui ne se considèrent pas comme appartenant à l'un ou l'autre de ces deux sexes. Vous êtes donc libre de remplacer 'il' par 'elle' ou par un autre terme.



**Discrimination
et la loi anti-
discrimination**

Gros plan sur la discrimination et la loi antidiscrimination

1 / Qu'est-ce que la loi antidiscrimination?

Il existe dans notre pays une législation qui interdit certaines formes de discrimination. Cette législation se compose de trois lois. Ces lois sont fédérales et ne s'appliquent donc pas aux matières qui relèvent de la compétence des Communautés et des Régions. Les Communautés et les Régions prennent elles-mêmes des initiatives légales afin de garantir l'égalité de traitement dans les domaines qui sont de leur ressort. (Voir sources).

La loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination offre une protection contre les discriminations basées sur plusieurs **critères protégés**. Il s'agit de caractéristiques qui peuvent rendre une personne plus vulnérable dans la société: l'orientation sexuelle, l'âge, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la langue.

Si vous êtes victime d'une discrimination, vous pouvez faire appel en premier lieu au **Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme** ('le Centre' dans la suite du texte), qui a pour mission légale de favoriser l'égalité et de lutter contre la discrimination.

Outre le Centre, un avocat ou une organisation – par exemple votre syndicat ou une organisation de défense des droits des lesbiens – peuvent également vous venir en aide si vous êtes discriminé (voir plus loin).

2 / Transsexualité et transgendérisme

La discrimination fondée sur la transphobie relève de la lutte contre les inégalités de genre. Si vous êtes **transsexuel** ou **transgenre** et que vous êtes discriminé en raison de votre identité ou de votre expression de genre, vous pouvez vous adresser à **l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes** ('l'Institut' dans la suite du texte). Cet organisme est compétent pour traiter les discriminations basées sur le sexe et il pourra suivre votre plainte. Le Centre oriente vers l'Institut les personnes transgenres qui lui signalent un cas de discrimination. Les groupes de lesbiens peuvent également traiter ces cas et aussi orienter vers l'Institut quand cela s'avère nécessaire (voir liste d'adresses).

3 / Procédures judiciaires

La loi permet d'entreprendre des procédures judiciaires si vous êtes victime d'une discrimination. Cela veut dire que vous pouvez saisir vous-même un tribunal civil. Mais la loi contient aussi un volet pénal, sur la base duquel vous pouvez déposer plainte auprès de la police ou du parquet.

Pour déterminer s'il s'agit réellement d'un cas de discrimination, il est important de bien connaître le sens de ce concept. C'est pourquoi la loi définit clairement ce qu'est une discrimination.

4 / Qu'est-ce qu'une discrimination?

Selon la loi antidiscrimination, il y a discrimination lorsque quelqu'un subit un traitement différent sur la base d'un **critère protégé**, sans que cette différence de traitement ne repose sur une **justification fondée**.

L'orientation sexuelle est l'un des critères protégés dans la loi antidiscrimination. Cela signifie donc que personne ne peut traiter un lesbigay de manière moins favorable qu'une personne hétérosexuelle qui se trouve dans la même situation concrète, sauf si cette différence de traitement repose sur une **justification fondée**.

Un couple d'homosexuels demande au comptoir d'un hôtel une chambre avec lit double. L'employé répond que ce n'est pas possible. Après avoir insisté, les deux hommes s'entendent dire qu'il n'y a plus de chambre avec lit double disponible. Un homme et une femme qui faisaient la file derrière eux demandent une chambre avec lit double et l'obtiennent immédiatement.

5 / Quand une distinction est-elle justifiée?

S'il existe une justification fondée (autrement dit, une raison valable) pour qu'un lesbigay soit traité différemment, dans une situation donnée, qu'une personne hétérosexuelle, il ne s'agit pas d'un cas de discrimination. On parle alors d'une distinction justifiée.

En pratique, il est très rare qu'une distinction basée sur l'orientation sexuelle puisse être justifiée.

6 / Différence entre discrimination directe et indirecte

Il y a **discrimination directe** lorsque, dans une situation donnée, vous êtes exclu ou moins bien traité parce que vous êtes homosexuel.

Alors qu'il obtenait de bons résultats avec son équipe, un entraîneur de football amateur est remercié par le comité du club qui a appris qu'il était homosexuel.

Une **discrimination indirecte** n'apparaît pas à première vue. Mais quand on examine la situation de plus près, on s'aperçoit que la personne a été défavorisée en raison de son orientation sexuelle.

Lors d'une procédure de sélection pour un emploi, les candidats doivent passer des tests psychologiques. Toutes les questions sont formulées du point de vue d'un couple hétérosexuel. Un candidat homosexuel peut difficilement s'identifier avec ces exemples et réalise dès lors un score plus bas.

La loi antidiscrimination interdit tant la discrimination directe qu'indirecte.



Qui peut m'aider?

Qui peut m'aider si je pense que je suis discriminé?

Il est choquant d'être discriminé sous prétexte que l'on est homosexuel, lesbienne ou bisexuel. Vous ne devez pas l'accepter, d'autant plus que la discrimination est interdite par la loi. Votre première réaction sera peut-être de vouloir exprimer ce que vous avez vécu et de laisser libre cours à votre indignation. Vous n'êtes pas seul pour cela. Vous pouvez demander l'aide d'organisations spécialisées. Celles-ci vous offrent une écoute, vous permettent de vous informer sur vos droits et vous aident à décider des démarches à entreprendre.

1 / Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Vous pouvez vous adresser directement au Centre. Celui-ci a légalement pour mission de favoriser l'égalité et de lutter contre la discrimination. Il reçoit et enregistre des plaintes, aide les victimes de discriminations, met sur pied des campagnes d'information, donne des formations sur la gestion de la diversité, fait réaliser des études et formule des avis et des recommandations.

Si vous pensez que vous êtes victime d'une discrimination, vous pouvez contacter le Centre. Celui-ci assure un traitement personnalisé de votre dossier, de manière confidentielle et en concertation étroite avec vous. Le Centre répond à toutes les questions, donne des conseils, intervient dans des conciliations et des médiations. Il peut aussi entreprendre des procédures judiciaires. Toutes les possibilités pour trouver une solution à votre problème sont passées en revue avec vous. Le Centre vous accompagne tout au long du processus.

2 / Une association de lesbiens

Quelques associations du mouvement lesbien peuvent enregistrer des plaintes pour discrimination. Ces associations collaborent étroitement avec le Centre.

Du côté francophone, les plaintes pour discrimination peuvent être adressées à **Alliège**, **Arc-en-Ciel Wallonie**, la **Fédération des Associations Gayes et lesbiennes (FAGL)** et **Tels Quels** (voir liste d'adresses). Des accueillants enregistrent votre témoignage. Si vous le souhaitez, le dossier est transmis au Centre, qui prend ensuite contact avec vous. Ces associations n'entament aucune autre démarche sans votre accord. Vous pouvez aussi les contacter si vous voulez uniquement parler de ce que vous avez vécu, sans rien faire d'autre.

Les néerlandophones ont à leur disposition le **Holebifoon**, une ligne anonyme d'aide et d'information de la Holebifederatie. Celle-ci travaille exactement de la même manière, en collaboration avec le Centre (voir liste d'adresses).

3 / Quelle aide puis-je attendre?

Tout d'abord, un collaborateur écoute votre témoignage. Il vous informe de vos droits et de toutes les pistes possibles. Peut-être vous sentirez-vous déjà mieux après cela et voudrez-vous en rester là? C'est tout à fait possible. Votre appel est alors enregistré mais l'organisation ne prend aucune autre initiative. Vous pouvez aussi décider de faire valoir vos droits et d'entreprendre une démarche. Dans ce cas, le Centre peut vous assister. Les associations de lesbiens peuvent vous orienter vers le Centre tout en continuant à vous apporter un soutien psycho-social.

CONCILIATION/MÉDIATION

Pour faire cesser la discrimination, on peut s'adresser au tribunal. Mais, le Centre opte en premier lieu pour le dialogue. Des collaborateurs expérimentés et professionnels écoutent votre plainte et vous aident à faire une analyse de la situation et de vos possibilités. Le Centre joue un rôle actif dans la conciliation/médiation et vous aide à la mettre en place.

Souvent, il est préférable de trouver ensemble une solution. Prenons l'exemple d'un problème entre un employeur et un employé ou entre collègues de travail. Si les deux parties parviennent à un compromis, il est plus facile de reprendre ensuite la collaboration. Par contre, après un procès, les relations sont plus tendues. C'est pour cela que les démarches judiciaires constituent toujours l'option ultime.

Un couple homosexuel souhaite reprendre un café. La propriétaire ne veut pas le louer à des personnes homosexuelles. Elle redoute que le café n'attire des pédophiles et constitue une menace pour la crèche du quartier. De plus, elle craint que son bien perde de la valeur. Le Centre informe la propriétaire de la loi antidiscrimination et stimule le dialogue. Les deux parties finissent par trouver un accord, avec l'aide de leurs avocats, et le contrat de reprise peut être signé.

Parfois, la conciliation/médiation ne permet pas de trouver une solution. Pour qu'elle soit possible, il faut que les deux parties soient prêtes à se retrouver autour de la table et fassent preuve de bonne volonté. Ce n'est pas toujours le cas. Il peut aussi être nécessaire de s'adresser au juge pour des faits très graves.

AU TRIBUNAL

L'idée de saisir la justice vous rebute peut-être. En effet, il y a de nombreux freins, notamment financiers. Il se peut que vous ne soyez pas familiarisé avec le jargon juridique et que tout cela vous semble un peu excessif. Pour vous faciliter les choses, la loi antidiscrimination autorise certaines associations à 'ester en justice', c'est-à-dire à vous aider et à entamer une procédure judiciaire.

Concrètement, il s'agit du Centre, de syndicats, d'organisations patronales, d'organisations du personnel de la fonction publique, d'organisations d'indépendants, d'établissements d'utilité publique et d'associations qui, en vertu de leurs statuts, ont pour but de défendre les droits de l'Homme ou de combattre la discrimination.

Ces organisations peuvent agir en justice soit au civil en introduisant une procédure devant le tribunal compétent, soit au pénal en déposant une plainte auprès du procureur du roi. Vous pouvez bien sûr aussi faire tout cela seul, si vous le préférez.

Si vous vous présentez au tribunal avec le Centre ou votre syndicat, par exemple, ceux-ci effectueront les démarches judiciaires, avec votre accord écrit, en veillant toujours à vous informer correctement et à vous impliquer. Pour vous donner une idée de ce qui vous attend, il peut être utile de connaître la distinction entre le volet civil et pénal de la loi. Cela vous donnera une meilleure vision des solutions éventuelles.

QU'EST-CE QU'UNE PROCÉDURE CIVILE?

Une procédure civile se déroule devant un tribunal civil. La loi antidiscrimination cherche avant tout à s'attaquer aux discriminations au moyen de **sanctions civiles**. Le juge peut ordonner de **mettre fin à un comportement discriminatoire**. Il peut aussi **octroyer un dédommagement** pour le préjudice que la discrimination a provoqué pour la victime. Cette procédure et ces sanctions sont les plus fréquentes.

Comment fonctionne la procédure civile?

Dans une procédure civile, deux ou plusieurs parties se font face: une partie demanderesse (ici, celui qui produit des données concrètes faisant état d'une discrimination éventuelle) et une partie défenderesse (celui qui doit démontrer qu'il n'a pas commis de discrimination). Les deux parties sont sur le même pied. Elles tentent l'une et l'autre de convaincre le juge de leur bon droit.

Le juge peut octroyer un dédommagement

Si vous avez été discriminé, vous pouvez aller au tribunal pour obtenir **réparation du préjudice (matériel ou moral)** que vous avez subi. Vous devez alors tenter de prouver quelle est l'importance de ce préjudice. C'est souvent difficile. C'est pourquoi la loi donne la possibilité d'opter pour un montant forfaitaire. Dans ce cas, vous n'avez pas à démontrer quelle est l'ampleur du préjudice subi.

Une femme est licenciée après avoir révélé qu'elle était lesbienne. Le juge estime que l'employeur l'a discriminée en raison de son orientation sexuelle. La femme reçoit un dédommagement, selon un montant fixé par la loi.

Le juge peut ordonner de mettre fin au comportement discriminatoire.

Un club de loisirs refuse l'adhésion de deux femmes âgées qui entretiennent une relation sous prétexte que leur présence est 'choquante' pour d'autres personnes âgées. Le juge peut interdire au président du club de refuser l'admission de ce couple pour cette raison.

Comment prouver que vous avez été discriminé?

Dans une procédure civile, on parle d'un **partage de la charge de la preuve**. Cela signifie que le demandeur (et l'organisation qui le représente) doit d'abord apporter des éléments concrets qui permettent de supposer une discrimination. Le juge évalue ces données. S'il estime, sur cette base, qu'il y a des indices de discrimination, le défenseur doit démontrer que la distinction qu'il a opérée est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires. Dans le secteur de l'emploi, le système de justification est encore plus strict. La charge de la preuve est donc partagée. Elle ne repose pas sur une seule des parties.

QU'EST-CE QU'UNE PROCÉDURE PÉNALE?

Une procédure pénale se déroule devant un tribunal pénal. La loi

antidiscrimination comporte une série de **sanctions pénales**, sous forme d'une amende ou d'une peine de prison. Les sanctions pénales sont moins souvent appliquées que les sanctions civiles. On y recourt seulement lorsque quelqu'un incite publiquement d'autres personnes à la discrimination, à la haine ou à la violence, lorsque la haine a été l'un des mobiles pour commettre un autre délit ou lorsqu'un fonctionnaire ou un officier public se rend coupable de discrimination. Dans tous les autres cas, ce sont les sanctions civiles qui s'appliquent.

Comment fonctionne le droit pénal?

En droit pénal, c'est l'autorité publique qui poursuit l'auteur présumé d'un délit. Le juge d'instruction cherche à établir la vérité dans son enquête et le tribunal prononce un jugement. Dans ce type de procédure, ce ne sont pas deux personnes qui s'affrontent pour obtenir gain de cause mais bien l'état qui poursuit celui qui enfreint la loi, qu'il y ait ou non une victime de cette infraction.

Si vous êtes victime d'une infraction pénale à la loi antidiscrimination, le mieux est de déposer rapidement plainte au bureau de police. Si l'infraction touche à votre orientation sexuelle, mentionnez-le clairement dans le procès-verbal. Ce mobile peut avoir pour effet d'alourdir la peine. Le parquet instruira le dossier. Vous pouvez également déposer plainte par écrit auprès du parquet. Quand vous avez déposé plainte à la police ou au parquet, faites-vous enregistrer comme 'personne lésée' auprès du secrétariat du parquet. Vous serez ainsi tenu informé du traitement qui sera réservé à votre plainte.

La plainte peut être **classée sans suite**. Cela signifie l'abandon des poursuites si le procureur du Roi trouve que les éléments dont il dispose sont insuffisants. On peut également parvenir à une **conciliation**, c'est-à-dire qu'une médiation est organisée entre la victime et l'auteur afin de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties. L'accusé peut aussi être appelé à comparaître devant le **tribunal pénal**. Le juge pénal vérifiera s'il y a suffisamment d'éléments à charge pour conclure que l'accusé est coupable. Il peut aussi imposer une peine, comme une amende ou une peine de prison. En général, il opte pour une amende.

Si vous voulez être indemnisé en tant que victime, vous pouvez vous constituer partie civile. Cela signifie que l'affaire ne sera pas seulement défendue devant le juge par le parquet, mais aussi par vous-même. Se constituer partie civile, pour une victime, signifie demander qu'un juge fasse une enquête et être reconnu comme victime. On se constitue partie civile soit devant le juge d'instruction, soit devant la Chambre du Conseil en cours de procédure, soit devant le tribunal au fond.

Charge de la preuve

En droit pénal, il n'y a pas de partage de la charge de la preuve. L'accusé est présumé innocent jusqu'à preuve du contraire. C'est ce qu'on appelle le principe de la **présomption d'innocence**.

LA LIBERTÉ D'OPINION

La liberté d'opinion est un droit fondamental. Cela signifie que quelqu'un est libre d'exprimer publiquement des opinions et des idées avec lesquelles d'autres ne sont pas d'accord et qui peuvent même être blessantes pour une partie de la société.

Un homme écrit sur son blog: 'les couples de lesbiens sont contre nature. Je trouve que les homos et les lesbiennes ne peuvent pas se marier et encore moins éduquer des enfants.' Il est libre d'écrire cela, même si cette affirmation est blessante pour les lesbiens. Il s'agit de son opinion personnelle.

Cependant, la liberté d'opinion n'est pas absolue (ex. calomnie, diffamation, publicité mensongère, ...). En ce sens, la loi antidiscrimination ne limite pas plus la liberté d'opinion. Mais, lorsqu'une opinion incite à la discrimination, à la haine ou à la violence, un problème se pose. Dans ce cas, il ne s'agit plus de répandre une opinion, mais bien d'inciter publiquement à la discrimination. C'est ce qui se passe, par exemple, lorsque quelqu'un appelle à tuer les homosexuels sur des forums internet, par des pamphlets ou dans les médias.

L'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence pèse plus lourdement lorsqu'elle est le fait de personnes qui occupent une position

importante dans la société que pour des inconnus. En effet, ces personnes exercent une fonction de modèle et doivent dès lors faire preuve d'une plus grande retenue pour éviter tout langage discriminatoire.

Le livre 'La voie du musulman' appelle à 'tuer des homosexuels en les précipitant la tête la première du plus haut bâtiment'.

Ce passage va plus loin que l'expression d'une opinion. Il incite à la haine et à la violence. En effet, les musulmans sont appelés à tuer des homosexuels. Cet ouvrage contient des conseils d'imams destinés aux fidèles. Or, les imams occupent une fonction d'autorité morale dans leur communauté.

C'est au juge de déterminer où se trouve exactement la limite entre la liberté d'opinion et l'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence. Il tient compte pour cela du contexte, de l'intention de l'auteur et du média utilisé.

CENSURER L'HOMOPHOBIE?

Si certains éléments indiquent que des personnes s'apprentent à inciter à la discrimination, on ne peut pas intervenir de manière préventive. Songeons, par exemple, à des spectacles de chanteurs ou de groupes qui interprètent des textes de chansons hostiles à l'homosexualité. La censure n'est pas autorisée. Il faut qu'une incitation claire à la discrimination, à la haine ou à la violence ait été constatée pour pouvoir entreprendre une action.

Mais, ce que le Centre peut faire, c'est tenter au préalable une conciliation. Il peut essayer de s'entendre avec les organisateurs du concert pour que l'artiste n'interprète pas de textes incitant à la discrimination, à la haine ou à la violence.

L'artiste jamaïcain de dancehall Bounty Killer est célèbre pour ses textes de chansons homophobes. Il s'est déjà produit en Belgique. Même si tout le monde peut supposer que, sur scène, il incitera à la haine contre les homosexuels, ses spectacles ne sont pas censurés. On ne peut intervenir

que s'il s'avère réellement que son comportement va trop loin et comporte une véritable incitation à la haine ou à la discrimination.

PRIVÉ OU PUBLIC

La loi antidiscrimination ne s'applique pas à des relations d'ordre purement privé entre des individus : sphère familiale, couple, ... Cela signifie que vous ne pouvez pas invoquer cette loi si un oncle en visite fait une remarque homophobe qui incite à la discrimination. En effet, vous ne vous trouvez pas à ce moment-là dans l'espace public et la relation entre votre oncle et vous est privée.

Il n'est pas facile de déterminer quand des gens se trouvent dans la sphère publique ou privée. Le juge estimera à quel endroit se termine la sphère privée et où commence la vie publique.

Un camping, qui se profile comme un établissement familial et général, ne peut pas refuser l'accès à un couple de lesbiennes. Le camping est un espace public qui doit être accessible à tous. L'exploitant du camping propose publiquement des services et ne peut pas agir de manière discriminatoire.

Lors d'une fête d'anniversaire, les organisateurs sont libres de n'accepter que leurs amis et connaissances.

Conseils à suivre en cas de discrimination

A photograph showing a person's hands holding a bright yellow book. The background is a blurred library or bookstore with bookshelves filled with books. The text 'Conseils à suivre en cas de discrimination' is overlaid in large white letters on the top right of the image.

Conseils à suivre en cas de discrimination

1 / Le mieux à faire: rassembler des preuves et des informations

Il est choquant de penser que vous n'avez pas été correctement traité en raison de votre homosexualité. L'impact psychologique de ce type de comportement peut être grand, surtout si vous avez été confronté à de la violence. Dans un premier temps, vous serez sans doute assez désemparé. Le comportement auquel vous avez eu à faire peut vous traumatiser.

Pourtant, il est important de recueillir et de conserver toutes les informations et toutes les preuves possibles. Il peut s'agir de courriels, de lettres, de sms ou de graffitis sur votre mur. Des témoins sont également utiles et peuvent vous aider à prouver la discrimination, si nécessaire. Même si vous êtes en colère, ne déchirez pas des lettres de haine et n'effacez pas les messages de quelqu'un qui vous importune sur votre répondeur téléphonique. Si une agence immobilière vous fait savoir sur votre boîte vocale que votre conjoint et vous ne pouvez pas louer un appartement parce que vous n'êtes pas un 'couple classique', n'effacez pas ce message. Si vous avez été agressé, allez chez le médecin. Faites établir un certificat médical et faites faire des photos des blessures.

2 / Situations concrètes

Il y a quelques situations-types dans lesquelles les lesbiens sont plus souvent confrontés à des problèmes et à des formes de discrimination. Des conseils pratiques existent pour chacune de ces situations.

DISCRIMINATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'étude Zzip (UGent, 2004-2006) révèle que les lesbiens se montrent moins positifs par rapport à leur situation professionnelle que les hétérosexuels. A cause d'un climat parfois homophobe, ils se disent moins satisfaits de leur

travail, éprouvent davantage de stress et ont une moins bonne santé. 22% préfèrent ne pas parler de leur vie affective au travail. 40% se confient à un petit nombre de collègues. 22,5% ont eu des réactions négatives à leur travail par rapport à leur orientation sexuelle.

Plusieurs formes de discriminations sur le lieu de travail

Si vous êtes victime d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination dans le cadre de votre travail, cela peut avoir un grand impact. Non seulement vous ne vous sentez pas bien, mais vous risquez aussi de vous montrer moins performant.

Il existe plusieurs formes de discrimination dans la vie professionnelle. Quelqu'un peut se voir refuser un emploi ou passer à côté d'une promotion en raison de son homosexualité. Certaines personnes peuvent aussi être licenciées ou harcelées après avoir fait leur 'coming-out'.

Brimades au travail

L'étude 'Discrimination des lesbiens dans le monde du travail' du professeur John Vincke (UGent, 2008), réalisée à la demande du Centre, démontre qu'un peu moins de 25% des lesbiens qui ont répondu à l'enquête subissent une homophobie indirecte dans leur vie professionnelle. Ce phénomène est même relativement fréquent pour 5% d'entre eux et il est surtout répandu dans les grandes entreprises.

Conseil:

Etre victime de harcèlement est une source de douleur et de tristesse. On se sent humilié. Pourtant, vous ne devez pas avoir honte. Ce n'est pas de votre faute si on vous importune. Mais il est important de comprendre que ce n'est pas en se cachant ou en niant le problème que le harcèlement cessera. Le mieux est de reconnaître le plus vite possible qu'il y a un problème et de chercher quelqu'un avec qui vous pouvez en parler en toute confiance. Le nom de la personne de confiance ou du conseiller en prévention se trouve dans le règlement de travail. Vous pouvez également vous adresser à votre syndicat ou directement à votre direction. Si la situation s'éternise, vous en serez peut-être tellement affecté que vous pourriez en

tomber malade. Un des effets du stress est aussi que vous risquez de vous montrer moins performant et de commettre des erreurs. Plus vous attendez avant de rechercher une solution, plus cela risque de jouer en votre défaveur.

La loi contre le harcèlement

Si vous êtes victime de harcèlement sur le lieu de travail, vous pouvez invoquer la ‘loi relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail’.

Si vous voulez faire appel à cette loi, vous pouvez également vous adresser au Centre ou à votre syndicat, qui vous aidera dans vos démarches.

La loi contre le harcèlement met l’accent sur la médiation. Il est préférable de rechercher ensemble une solution par le dialogue. C’est pourquoi les employeurs sont tenus d’avoir à leur service un conseiller en prévention. La désignation d’une personne de confiance n’est pas obligatoire, mais est recommandée. Les personnes de confiance sont des points de référence pour les membres du personnel qui connaissent des problèmes. Les employeurs sont obligés de mener une politique de lutte contre le harcèlement et les comportements sexuels indésirés, aussi bien pour les prévenir que pour y mettre fin lorsque le cas se présente.

Si la médiation et la conciliation ne donnent aucun résultat, vous pouvez, en tant que travailleur, introduire une ‘plainte motivée’ auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention. Une plainte motivée est inscrite dans un document daté et signé par le travailleur et contient une description des faits, l’identité de la personne mise en cause et une demande à l’employeur de prendre des mesures pour mettre fin aux faits. Dès l’introduction de la plainte, vous êtes protégé contre le licenciement. Le conseiller en prévention examinera objectivement la plainte et transmettra un avis écrit à l’employeur. Cet avis contient aussi des propositions de solution.

Si les solutions proposées ne marchent pas et que le harcèlement se poursuit, le conseiller en prévention peut faire appel à la Direction ‘**Contrôle du Bien-Être au Travail**’, qui peut obliger l’employeur à prendre des mesures dans un délai donné.

Un travailleur peut également s’adresser directement au tribunal du travail. Mais celui-ci peut vous obliger à rechercher d’abord une solution par les procédures internes.

Kadisha, une jeune fille bisexuelle, a fait son ‘coming-out’ lors de son premier job. Depuis lors, quelques collègues ne cessent de faire des gestes et des commentaires grivois. Kadisha s’adresse à la personne de confiance de son entreprise pour discuter de ces problèmes. Une tentative de médiation avec les collègues qui la harcèlent ne donne aucun résultat. Comme la jeune fille n’est plus capable de bien travailler dans ces conditions stressantes, elle dépose une ‘plainte motivée’ auprès du conseiller en prévention de l’entreprise. La loi la protège contre le licenciement. Le conseiller en prévention discute avec Kadisha, son employeur et ses collègues, et transmet finalement un rapport à l’employeur. Celui-ci suit ses recommandations. Quelques collègues sont mutés dans une autre division. L’équipe de Kadisha suit une formation de deux jours sur la diversité.

Plus d’info?

‘Clés pour... La prévention de la charge psychosociale au travail : stress, violences, harcèlement moral et sexuel.’

Disponible gratuitement auprès de la :

Cellule Publications du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles

tél: 02/233 42 11

e-mail: publications@emploi.belgique.be

DISCRIMINATION SUR LE MARCHÉ DU LOGEMENT

La discrimination sur le marché du logement peut prendre différentes formes. Elle peut être directe ou indirecte et survenir à divers moments dans le processus de location ou d'achat: au téléphone, lors de la visite du bien immobilier, dans une annonce...

Deux lesbiennes visitent un appartement qui les intéresse. A l'issue de la visite, le propriétaire leur demande: "quelle est celle de vous deux qui veut louer? Si vous le voulez, votre mari peut aussi venir voir l'appartement. " Après que les femmes ont expliqué leur situation, le propriétaire répond qu'il veut "uniquement louer à des familles normales."

Un propriétaire met une maison en location. Il demande à l'agence immobilière de ne la louer qu'à des "couples traditionnels". Cela signifie que les couples de lesbigays sont exclus d'office.

Conseil:

Si vous soupçonnez une agence immobilière ou un propriétaire de ne pas vous traiter correctement parce que vous êtes homosexuel, il est important de recueillir des preuves.

Envoyez, par exemple, une lettre au propriétaire du bien qui vous intéresse. Dans cette lettre, vous vous déclarez d'accord avec les conditions de location ou de vente. Vous pourrez ainsi prouver ultérieurement que vous vous êtes bel et bien présenté comme candidat.

Vous pouvez demander à une tierce personne de vous accompagner lorsque vous visitez un bien immobilier à louer ou à acheter. Choisissez de préférence quelqu'un avec qui vous n'entretenez pas de lien direct, par exemple, un collaborateur d'une organisation de locataires. Il pourra faire office de témoin. Si le refus vous est communiqué par un message sur votre répondeur téléphonique, ne l'effacez pas. Un huissier pourra ultérieurement authentifier ce message par écrit.

Ne vous laissez pas impressionner par un agent immobilier qui vous dit qu'il se contente d'exécuter ce que le propriétaire lui demande. Ce n'est pas une

excuse. En effet, il ne peut pas suivre des instructions discriminatoires. S'il le fait, il se rend lui-même coupable de discrimination.

Plus d'info?

Le Centre a publié deux brochures sur la discrimination dans le marché du logement privé. La première, 'La discrimination au logement. Comment réagir?', est destinée aux personnes victimes d'une discrimination au logement.

La seconde, 'La discrimination au logement. Comment l'éviter?', s'adresse aux propriétaires qui veulent louer ou vendre un bien sans discriminer les candidats intéressés.

Ces deux brochures peuvent être obtenues gratuitement auprès du Centre ou être téléchargées à partir de son site internet: www.diversite.be

INJURES ET HARCELEMENT

Harcèlement

Dans le cadre de la loi antidiscrimination, le harcèlement est un comportement non désiré qui a trait à un critère protégé, comme l'orientation sexuelle, et qui a pour but ou pour conséquence de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement menaçant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Si quelqu'un fait preuve d'intimidation à votre égard et que vous en subissez un préjudice, vous pouvez réclamer un dédommagement. Si vous pensez être victime d'intimidation, vous pouvez vous adresser au Centre. Celui-ci peut vous aider à analyser s'il s'agit effectivement d'un cas d'intimidation et il peut vous assister si vous souhaitez entreprendre d'autres démarches.

Conseil:

Si l'intimidation se fait par e-mail ou par sms, rassemblez et conservez ces messages. Ils pourront servir pour prouver plus tard que les mêmes personnes s'en sont prises à vous à plusieurs reprises. Il y a peut-être aussi des personnes susceptibles de témoigner pour vous. Conservez leurs coordonnées.

Injures

Les injures orales ne peuvent être punies pénalement que si elles sont proférées à l'encontre d'un 'agent dépositaire de l'autorité publique' (police) ou d'un 'titulaire d'une fonction publique' (fonctionnaire). Elles doivent aussi s'accompagner d'un certain 'caractère public' (voir plus loin).

Les injures envers une personne privée ne sont punissables que s'il s'agit 'd'actes'. Cela signifie qu'elles doivent prendre la forme d'écrits, d'images ou de symboles. Ici aussi, il faut qu'elles présentent un certain 'caractère public'.

Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence

L'incitation orale ou écrite à la discrimination, à la haine ou à la violence vis-à-vis d'une personne ou d'un groupe est punissable pénalement. Dans ce cas, le critère du **caractère public** doit certainement être rempli.

Si un homosexuel se promène en rue et que quelqu'un lui crie "Sale pédé, on devrait tous vous supprimer!", cet acte est punissable selon la loi antidiscrimination. En effet la personne qui crie incite à la haine et à la violence.

Si cette même personne se contente de crier "Sale pédé", ce n'est pas punissable en vertu de la loi antidiscrimination.

Mais si c'est la énième fois que cette même personne crie "Sale pédé" au même homosexuel, cela pourrait être punissable car il pourrait s'agir d'intimidation.

Conseil:

Si vous vous faites insulter de manière répétée par une personne de votre voisinage, essayez de rassembler des témoins qui pourront confirmer vos dires. Vous pouvez en parler avec des voisins ou amis qui ont été témoins d'un incident. Veillez à conserver leurs coordonnées.

L'exigence du caractère public

L'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence, l'atteinte à l'honneur ou l'injure ne sont punissables que si ces faits revêtent un caractère public. Les injures ne sont assimilées à un délit que si elles se font en public, c'est-à-dire en présence ou à destination de minimum deux personnes. Cette exigence ne s'applique pas à l'intimidation et au harcèlement.

Une lesbienne reçoit un e-mail dans lequel on demande de "frapper toutes les gouines". Cet acte n'est pas punissable en vertu de la loi antidiscrimination parce que l'e-mail est uniquement destiné à cette femme.

Si elle reçoit le même e-mail qui a été adressé en copie à quelques amis, il s'agit bien d'un délit. En effet, le message est 'rendu public'.

DÉLITS DE HAINE AYANT POUR MOBILE L'HOMOSEXUALITÉ (SUPPOSÉE)

Qu'est-ce qu'un délit de haine?

On parle de délit de haine lorsque l'un des motifs qui pousse l'auteur à commettre ce délit est une caractéristique (supposée) de la victime, comme son homosexualité. Cela signifie donc que quelqu'un commet un délit notamment parce qu'il pense que la personne est lesbigay. On parle dans ce cas de **circonstances aggravantes**. Le juge est obligé d'en tenir compte et il peut alourdir la peine.

Une personne homosexuelle se fait agresser, par un groupe de jeunes, dans un café où elle a l'habitude de se rendre. Un des membres de ce groupe connaît la victime et son homosexualité. L'agression est d'une extrême violence, tant verbale (insultes homophobes) que physique (coups et blessures). Dans sa décision, le tribunal reconnaît le caractère homophobe de l'agression comme une circonstance aggravante des coups et blessures et prononce une peine alourdie.

La circonstance aggravante est due au fait que le délit a été commis sur une personne homosexuelle parce qu'elle est homosexuelle. Un des mobiles du délit est bien l'orientation sexuelle (supposée) de la victime.

Quand applique-t-on des circonstances aggravantes?

Les circonstances aggravantes peuvent s'appliquer aux délits suivants: attentat à la pudeur, viol, homicide, assassinat, coups et blessures volontaires, non-assistance à personne en danger, séquestration arbitraire, violation de domicile, harcèlement, calomnie et atteinte à l'honneur, incendie volontaire, destruction de propriétés mobilières d'autrui avec violences ou menaces.

Quelques conseils généraux

Si vous êtes victime d'un délit de haine, ne pensez jamais que c'est de votre faute ou que 'vous l'avez cherché'. Un délit de haine est toujours inexcusable. Vous pouvez cependant prendre quelques mesures de précaution pour vous protéger contre les agressions homophobes. Si vous donnez rendez-vous à un inconnu, que vous avez rencontré en 'chattant' sur le net, faites-le dans un lieu public. Il est imprudent d'inviter des inconnus chez soi.

Si vous fixez rendez-vous à un inconnu, informez-en un ami en qui vous avez confiance. Il pourra donner l'alerte s'il se passe quelque chose.

Laissez vos cartes de crédit chez vous si vous allez draguer dans un lieu de rencontre. Moins vous avez de choses à voler sur vous, mieux cela vaut. Certains lieux réputés comme endroits de rencontre pour homos (parcs, parkings, ...) sont autant de terrains favorisés pour les voleurs ou des personnes mal intentionnées. En effet, ils savent que beaucoup d'homosexuels recherchent un partenaire à cet endroit et qu'ils sont dès lors plus vulnérables. Souvent, ces homosexuels n'osent pas déposer plainte à la police parce qu'ils ne veulent pas que l'on sache qu'ils étaient en train de draguer. Ils sont dès lors des proies faciles pour des voleurs et des agresseurs.

L'impact psychologique des délits de haine

Les délits que nous avons cités plus haut sont tous des faits graves qui marquent profondément la victime. Si vous êtes victime d'un délit de haine, vous avez avant tout besoin d'une prise en charge. En cas de violence physique, des soins médicaux seront peut-être nécessaires aussi.

Être victime d'un tel délit est une expérience traumatisante. Ce qui peut être encore beaucoup plus blessant, c'est de savoir que ce délit a été commis parce que vous êtes lesbigay. Songez à vous faire aider et accompagner ou à faire appel à une association ou à un intervenant psycho-social à qui vous pourrez parler de ce que vous avez vécu.

Il existe des lignes téléphoniques spécialisées où des personnes sont à votre écoute (voir liste d'adresses).

Plus d'info?

Un service d'aide aux victimes peut également vous aider. Ce service gratuit écoute ce qui vous est arrivé, donne des avis et des informations et vous oriente vers la police ou d'autres services, si vous le souhaitez.

Vous trouverez la liste des services d'aide aux victimes sur le site du SPF Justice :
www.just.fgov.be/fr_htm/information/htm_justice_a_z/aidevictim.html

L'importance de recenser les délits de haine

En raison même de leur caractère abject, il est important que les délits de haine soient recensés. Cela permettra à la police et aux autorités publiques de mettre tout en œuvre pour les endiguer.

Depuis le 1er novembre 2006, la police et les parquets sont obligés de noter officiellement dans la procédure de traitement de la plainte que le délit a été inspiré par l'homophobie, quand vous le leur signalez.

Cet enregistrement du mobile homophobe n'est pas sans conséquence. Concrètement, cela signifie que la police est obligée d'assurer une prise en charge adéquate de la victime d'un délit de haine. Elle doit prendre votre récit au sérieux, enregistrer votre plainte et y signifier le mobile haineux.

Aller à la police est peut-être la dernière chose que vous ayez envie de faire après une agression. Sans doute voudriez-vous plutôt rentrer tout simplement chez vous parce que vous vous y sentez en sécurité et oublier tout ça le plus vite possible. Cependant, le recensement du délit homophobe est dans votre intérêt et peut aussi aider d'autres victimes potentielles.

Conseil:

Si vous déposez plainte à la police et que vous pensez être victime d'un délit de haine, signalez-le clairement. Il vaut mieux répéter deux fois plutôt qu'une que l'auteur a crié 'Sale pédé' en vous agressant. L'agent qui rédige le procès-verbal relira votre témoignage devant vous. Vous devrez ensuite le signer. Si vous estimez que les propos homophobes de l'auteur n'ont pas, ou pas suffisamment, été mentionnés dans le procès-verbal, demandez de modifier le texte avant de le signer. C'est votre droit. Demandez aussi à la police une copie du procès-verbal. La police est obligée d'acter votre plainte. Si elle le refuse, contactez le Centre ou une association afin de signaler ce refus.

Au cas où vous gardez des séquelles physiques du délit de haine dont vous avez été victime, il est conseillé de le faire constater par un médecin. Faites-lui établir un certificat médical et demandez-lui de prendre des photos des plaies. Cela pourra vous être utile plus tard si vous décidez d'aller en justice. Demandez aussi au service de police auprès de quel parquet vous devez vous faire enregistrer comme 'personne lésée'. Si vous le faites, vous serez tenu informé du traitement réservé à votre plainte.

Si vous ne vous sentez pas d'attaque pour aller seul au commissariat pour déposer plainte, contactez un ami ou une association afin de lui demander qu'un de ses membres puisse vous accompagner.

HAINES ET DISCRIMINATION SUR INTERNET: CYBERHAINES

Quand parle-t-on de cyberhaine?

Internet est un merveilleux moyen de communication. Mais, il peut aussi être détourné pour inciter à la discrimination, à la haine ou à la violence. On parle dans ce cas de 'cyberhaine'. Celle-ci se présente sous différentes formes: sur des forums de discussion, des sites internet, des blogs ; dans des 'chatrooms', des e-mails. Les messages qui incitent à la discrimination, à la haine ou à la violence sont des textes par lesquels l'auteur a manifestement l'intention et l'espoir que celui qui les lira sera poussé à discriminer d'autres personnes ou groupes, à les haïr ou à utiliser la violence contre eux. L'incitation va donc nettement plus loin que l'expression d'une opinion, qui, elle, est autorisée même s'il s'agit d'une opinion qui peut blesser ou choquer d'autres personnes.

Sur un forum de discussion:

"Qu'on leur casse le cou et qu'on les enterre, tous ces homos. Je n'ai rien à dire de plus. Il y a en a déjà assez de cette sale race. Ils font les innocents, mais ils répandent des maladies et c'est tout."

Comment réagir face à la cyberhaine?

Toute personne confrontée à la cyberhaine a le droit (et le devoir) d'y réagir. Si vous pensez qu'un texte ou un message sur internet incite à la discrimination, à la haine ou à la violence, vous pouvez prendre contact avec l'auteur de ce message. Faites-lui savoir ce que vous pensez de son texte et insistez sur le fait qu'il existe des lois qui interdisent les propos discriminatoires. Si vous recevez un e-mail en chaîne incitant à la haine, le mieux est d'envoyer un message à l'expéditeur en lui demandant de ne plus vous envoyer de tels messages. En tous cas, ne le faites pas parvenir vous-même à d'autres personnes.

Dans le cas d'un forum de discussion, vous pouvez contacter non seulement l'auteur, mais aussi le modérateur du forum. Celui-ci est obligé d'intervenir s'il s'avère qu'un message incite à la discrimination, à la haine ou à la violence. Dans des cas extrêmes, il peut avertir la police. Même si la plupart des forums fonctionnent avec des modérateurs, ce n'est pas le cas de tous. Dans ce cas, vérifiez, via la page d'accueil, s'il

est possible de prendre contact avec le gestionnaire du site. Un formulaire général de contact permet parfois de signaler des abus.

Si vous arrivez sur un blog ou un site internet qui diffuse explicitement des propos haineux, essayez de trouver qui est le gestionnaire de ce site. Le gestionnaire d'un site internet ou d'un blog est lui aussi obligé de supprimer les propos discriminatoires dès qu'il en est informé.

Vous pouvez aussi prendre directement contact avec le Centre, qui traite les plaintes pour cyberhaine. Le Centre vérifiera s'il s'agit bien d'une infraction à la législation. Si nécessaire, un collaborateur prendra contact avec le gestionnaire, le modérateur ou l'auteur du site. Dans des cas extrêmes, le dossier est transmis à la police ou au parquet.

Vous pouvez signaler (anonymement ou non) un cas de cyberhaine sur le site www.diversite.be ou par téléphone au numéro vert 0800/12 800.

Vous pouvez aussi prendre directement contact avec la Federal Computer Crime Unit de la Police Fédérale (voir liste d'adresses).

Plus d'info ?

'Delete cyberhate. Racisme et discrimination sur internet. Guide d'utilisation à l'adresse de l'internaute.'
 Cette brochure peut être obtenue gratuitement auprès du Centre ou être téléchargée à partir de son site internet www.diversite.be

TRAVAILLER POUR UNE ORGANISATION À CARACTÈRE PHILOSOPHIQUE OU RELIGIEUX

Si vous pensez être victime d'une discrimination, votre situation peut être différente si vous travaillez pour une organisation qui a une certaine orientation philosophique ou religieuse.

En effet, la loi antidiscrimination prévoit que les organisations **dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique** peuvent,

dans certains cas, faire une distinction basée sur cette conviction. Elles peuvent demander aux membres de leur personnel de respecter, pendant les heures de travail, leur fondement philosophique ou religieux. Celui-ci doit cependant être clairement défini dans les statuts de l'organisation et les travailleurs doivent connaître ces statuts.

Une école ou un hôpital catholique, une association juive, une maison de retraite protestante sont des exemples de telles organisations.

Une école catholique peut par exemple demander à son personnel de respecter les principes du programme pédagogique d'inspiration catholique.

Une lesbienne est femme de ménage dans une maison de repos et de soins catholique. Au moment de son recrutement, elle doit signer un texte qui expose la philosophie de l'établissement. Celui-ci fonctionne selon une 'philosophie chrétienne'. Cependant, la femme décide de faire son 'coming-out' auprès de ses patients en leur expliquant qu'elle cohabite avec une autre femme et qu'elles ont une petite fille. Un peu plus tard, elle est licenciée.

Dans ce cas, l'établissement peut invoquer le non respect, pendant le travail, de sa philosophie catholique. En effet, la travailleuse a signé, pour accord, le texte exposant la vision de son employeur. Elle a donc accepté et est donc tenue de respecter la philosophie de son employeur dans l'exercice de ses fonctions. La limite entre la discrimination et le droit de l'employeur à imposer une certaine ligne philosophique ou religieuse n'est pas toujours claire. Le cas échéant, il appartient au juge de trancher.

Si vous vous trouvez dans une telle situation et que vous vous demandez si vous êtes victime de discrimination, prenez contact avec le Centre.

LE DON DE SANG

Un homme qui a eu des relations sexuelles avec un autre homme ne peut pas donner de sang. Beaucoup d'homosexuels estiment qu'il s'agit là d'une injustice. Les hétérosexuels qui indiquent qu'ils ont des relations sexuelles 'sûres' peuvent donner du sang, mais pas les hommes qui ont un partenaire masculin, même s'il ne s'agit que d'un contact unique. Les activités liées au don de sang peuvent tomber dans le champ d'application de la loi antidiscriminatoire. La formulation actuelle de la condition d'interdiction ('si vous êtes un homme et si vous avez des rapports sexuels avec un autre homme') peut constituer une distinction sur base de l'orientation sexuelle. Cette distinction doit toutefois être soumise au test de la justification objective et raisonnable afin de pouvoir déterminer son caractère discriminatoire ou pas.

Argumentation de la Croix-Rouge

Tout le sang qui est récolté par la Croix-Rouge subit un test de détection du virus VIH. Le risque que du sang contaminé se retrouve malgré tout dans les banques de sang est extrêmement minime. Mais, ce risque existe malgré tout en raison de la période 'fenêtre', c'est-à-dire, la période entre la contamination et le moment où celle-ci peut être détectée grâce à des tests sanguins. Si quelqu'un est porteur depuis peu de temps du virus VIH, les tests ne peuvent pas encore déceler cette contamination. Comme les hommes qui ont des partenaires sexuels masculins courent statistiquement un plus grand risque de contamination, ils sont exclus du don de sang.

La Croix-Rouge n'a aucune volonté de discriminer et est bien consciente que ce sont certains types de comportements sexuels qui sont à risque et pas une groupe de population. Toutefois, pour aborder la question des comportements sexuels qui relèvent de l'intime, les conditions de collectes ne sont pas les plus adéquates (manque d'intimité lors de la discussion avec le médecin lors du questionnaire, par exemple).

Les règles internationales de la Croix-Rouge dans ce domaine sont évolutives en fonction de nouvelles découvertes scientifiques. Les critères d'aujourd'hui sont indispensables mais seront sans doute obsolètes demain.

Le Centre a organisé une concertation sur cette question avec la Croix-Rouge et d'autres partenaires tels que la Plate-forme Prévention Sida, Ex-Aequo, la Holebifederatie et Sensoa. Cette concertation a débouché sur une brochure qui informe les hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes des arguments de la Croix-Rouge.¹

Une seconde concertation a été organisée par la Ministre de la Santé publique. Le Centre y a également participé et a proposé d'améliorer l'efficacité du questionnaire destiné aux donneurs en vue d'atteindre l'objectif de protection de la santé publique (screening de tous les comportements à risques pour toutes les catégories de population, sans distinction), tout en évitant que certaines questions ne se focalisent sur un groupe-cible et ne le stigmatisent.

Plus d'info?

Brochure 'Pourquoi les hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes ne peuvent-ils pas actuellement faire don de leur sang', téléchargeable sur le site de la Croix-Rouge : http://www.transfusion.be/pages/SFS_FOLDER_DSG_CNTR.pdf

¹ Les associations lesbiennes continuent à militer pour une levée de l'exclusion du don de sang des hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes.



Sources et Liste d'adresses

Sources

De antidiscriminatiewet. Handleiding bij de wet ter bestrijding van discriminatie.

Paul Borghs, Garant, 2003.

Pourquoi les hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes ne peuvent-ils pas actuellement faire don de leur sang.

Service du Sang de la Croix-Rouge, avec la collaboration du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, en concertation avec la Plate-forme Prévention Sida, Ex æquo, Sensoa et la Holebifederatie, 2005.

Zzzip. Een statistisch onderzoek met het oog op het verzamelen van basismateriaal over de doelgroep holebi's.

John Vincke, Alexis Dewaele, Wim Van den Bergh et Nele Cox, 2006.

Alles wat je altijd al wilde weten over holebi's.

Gelijke Kansen in Vlaanderen, 2007.

La discrimination au logement. Comment réagir?

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 2007.

La discrimination au logement. Comment l'éviter?

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 2008.

Uit de kast, werkt beter. Hoe holebivriendelijk is jouw bedrijf?

Holebifederatie, 2008.

Situation des lesbiens dans le monde du travail.

John Vincke, Alexis Dewaele, Wim Van den Bergh et Nele Cox, 2008.

www.diversite.be

www.pesten.be

Liste des lois, conventions collectives, décrets et ordonnances antidiscrimination d'application à la date du 13 février 2008

Fédéral

- Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, modifiée le 10 mai 2007

- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

- Convention Collective de Travail n°38 sexies du 10 octobre 2008

- Convention Collective de Travail n°95 du 10 octobre 2008

Communauté flamande et région flamande

- Décret du Conseil flamand du 8 mai 2002 modifié le 30 avril 2004 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi

- Décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement

Communauté française

- Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination

Région wallonne

- Décret du 06 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

Région Bruxelles-Capitale

- Ordonnance du 04 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi

- Ordonnance du 04 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise

Communauté germanophone

- Décret du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail

Liste d'adresses

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Rue Royale 138

1000 Bruxelles

Comment signaler un cas de discrimination au Centre?

Téléphonez au numéro gratuit

0800/12 800

Envoyez un e-mail à epost@cntr.be

Complétez le formulaire sur

www.diversite.be

Federal Computer Crime Unit

Vous pouvez aussi signaler directement un cas de cyberhaine à la police via le

point de contact e-cops: www.ecops.be

Points de contact locaux et organisations qui agissent contre la discrimination

Vous pouvez aussi poser des questions touchant à la discrimination à différents points de contact locaux et à des organisations spécialisées. Contactez le Centre pour obtenir les coordonnées de l'organisation compétente la plus proche de chez vous.

Vous pouvez trouver la liste complète des services locaux sur le site internet du Centre: www.diversite.be

Arc-en-Ciel Wallonie

Maison Arc-en-Ciel de Liège

Rue Hors Château

74000 Liège

T 04/222 17 33

courrier@arcenciel-wallonie.be

www.arcenciel-wallonie.be

Arc-en-ciel Bruxelles

Maison Arc-en-ciel asbl Rue du Marché au Charbon 42

1000 Bruxelles

T 02/503 59 90

info@rainbowhouse.be

www.rainbowhouse.be

Fédération des Associations Gayes et Lesbiennes (FAGL)

Maison Arc-en-Ciel de Bruxelles

Rue du Marché au Charbon 42

1000 Bruxelles

Tels Quels

Rue du Marché au Charbon 81

1000 Bruxelles

T 02/502 00 70

www.telsquels.be

Alliège

Maison Arc-en-Ciel de Liège

Rue Hors Château 7

4000 Liège

T 04/223 65 89

courrier@alliage.be

www.alliage.be

çavaria

Kammerstraat 22

9000 Gand

T 09-223 69 29

info@cavaria.be

www.cavaria.be

Holebifoon (Ligne d'accueil et d'information de çavaria):

0800/99 533 (gratuit)

vragen@holebifoon.be

www.holebifoon.be

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (discrimination fondée sur le sexe y compris personnes transsexuelles et transgenres)

Rue Ernest Blérot 1

1070 Bruxelles

T 02/233 42 65

T 0800-12 800 (gratuit)

F 02/233 40 32

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

<http://igvm-iefh.belgium.be>

Association Trans-Action

Maison Arc-en-Ciel de Bruxelles

Rue du Marché au Charbon 42

1000 Bruxelles

0486/57 22 03 (FR)

ou 0486/71 17 59 (NL)

www.trans-action.org

Maisons de justice et Bureaux d'aide juridique

Adresses sur www.just.fgov.be

Wel Jong Niet Hetero

Kammerstraat 22

9000 Gent

09/269 28 17

www.weljongniethetero.be

Discrimination des lesbiennes:
de quoi s'agit-il et comment y réagir?
Informations et conseils pratiques
Bruxelles, février 2009, réimpression 2011

Éditeur :

Centre pour l'égalité des chances et
la lutte contre le racisme

Rue Royale 138, 1000 Bruxelles

T : 02/212 30 00

F : 02/212 30 30

epost@cntr.be

www.diversite.be

Rédaction : Halebifederatie avec le soutien de
Arc-en-Ciel Wallonie, Alliège et Tels Quels

Éditeur responsable : Jozef De Witte, directeur du
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le
racisme

Traduction : Cyrano

Conception et réalisation graphique : d-Artagnan

Impression : Perka

Photographie : Bart De Keyser, Alex Nikada

Deze brochure is ook in het Nederlands beschikbaar.

Le Centre encourage le partage des connaissances, mais il insiste sur le respect dû aux auteurs et contributeurs de tous les textes de cette publication. Ce texte ne peut être utilisé comme source d'information que moyennant mention de l'auteur et de la source du fragment.

Aucune reproduction, exploitation commerciale, publication ou adaptation partielle ou intégrale des textes, photos, illustrations graphiques ou de tout autre élément protégé par des droits d'auteur ne pourra en être faite sans l'accord préalable et écrit du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Pour l'utilisation des images, veuillez prendre contact avec le Centre ou directement avec les personnes responsables indiquées dans le colophon.

Vous pouvez télécharger cette brochure sur le site du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme : www.diversite.be

Vous pouvez également la demander par téléphone 02/212 30 00 ou par courriel epost@cntr.be

Cette brochure est imprimée sur du papier FSC / SGS-COC-004434 - sources mixtes