DISCRIMINATION DIVERSITÉ

RAPPORT 2007

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME

DISCRIMINATIO∞N
DIVERSITÉ

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS 6

PARTIE I : GARANTIR UN TRAITEMENT EGAL 10

1. Législation 12

1. Lutte contre les discriminations : les lois fédérales de 2007 13
2. Perspectives 20
3. Etat des lieux et tendances en matière de racisme et de discriminations raciales 22

2. La diversité des motifs de discrimination 24

3. Revue de la jurisprudence par critère de discrimination 30

1. Prétendue “race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique 31
2. Etat de santé 35
3. Handicap 36
4. Convinctions religieuses ou philosopihiques 37
5. Âge 38

4. Requêtes : les chiffres du Centre 40

1. Analyse des plaintes simples 41
2. Analyse par critère protégé 43

5. Etudes de cas 64

1. Prétendue “race”, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique 65
2. Handicap 71
3. Etat de santé 76
4. Orientation sexuelle 77
5. Convictions religieuses ou philosophiques 78
6. Âge 79
7. Etat civil et naissance 80
8. Cas de non compétence en emploi 81
9. Différents critères de discrimination 82

PARTIE 2 : PROMOTION DE L'EGALITE DES CHANCES ET DE LA DIVERSITE 87

1. Initiatives politiques 86

1. Projet pilote Label Egalité Diversité 87
2. Recherche sur les représentations de l'homosexualité dans la fonction publique 88
3. Politique de diversité dans les maisons de repos 91
4. Déclaration de principe relative à la lutte contre la discrimination 92
5. Congrès 'Sexual Diversity, European (Comm)unity' 94
6. Charte de la diversité pour le secteur HORECA 95
7. Gay Games: homophobie dans le sport ? 96
8. Politique de la Région wallonne : la lutte contre les discriminations et la gestion de la diversité 98
9. Bruxelles, sa diversité peut fonctionner 100

2. Initiatives de terrain 102

1. Discrimination liée à l'âge dans les relations de travail (ACV) 103
2. Les organisations syndicales et le concept de diversité en Région wallonne 106
3. Jeu diversité 108
4. Une stratégie « Diversité » dans le secteur de la construction (Confédération Construction wallonne) 109
5. Journées d'action 110
6. Réactualisation de la brochure « Faire valoir ses droits » 112
7. Enseignement : Agir contre la ségrégation scolaire 113
8. Les jeunes Bruxellois, entre diversité et adversité 116

3. Initiatives du Centre 120

1. Monitoring socio-économique 121
2. Séminaires sur la loi d'anti-discrimination 123
3. Traduction de la loi anti-discrimination en langue des signes 125
4. Brochure 'Discrimination au logement: comment réagir?' 126
5. Journée d'étude violence raciale 127
6. Signes religieux et idéologiques : pistes pour le dialogue 129
7. National Contact Points on Integration 132
8. Mise à jour du guide '10 Pistes pour créer son emploi' 133
9. Primo-arrivants 135

PARTIE 3 : RECHERCHES – RECOMMANDATIONS POLITIQUES 139

1. Recherches 140
   1. Etude relative à l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite 141
   2. Étude « Correspondance entre le droit du travail et les lois anti-discrimination » 144
   3. Discrimination des lesbigays sur le lieu de travail 146
   4. Forum « Médias et minorités ethniques » 150
   5. Mariages forcés 151
   6. Etre femme, être femme étrangère : une double discrimination en matière d'emploi 154
2. Réflexion sur la liberté d'expression : de la parole aux actes 156
3. Recommandations politiques 162
   1. Focus 2011 163
   2. Mainstreaming de l'égalité des chances au niveau local : le réflexe égalité 168

PARTIE 4 : INTERNATIONAL 173

1. Europe 174
   1. 2007, Année européenne de l'égalité des chances pour tous 175
   2. Jurisprudence européenne 178
   3. Décision-cadre sur le racisme et la xénophobie 181
   4. Equinet 183
   5. Démarrage de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) 184
   6. Tous différents, tous égaux en Belgique ... et dans toute l'Europe ! 186
2. Nations Unies 188

ANNEXES 191

Annexe 1 : Mesures législatives et règlementaires visant à combattre le racisme et les discriminations raciales et/ou visant à favoriser l'intégration et la cohésion sociale adoptées en 2007 192

Annexe 2 : Points de contact (plaintes, info, ...) 196

AVANT-PROPOS

par Edouard Delruelle et Jozef De Witte,
directeur adjoint et directeur du Centre pour l'égalité
des chances et la lutte contre le racisme

DISCRIMINATION DIVERSITÉ

Vous avez entre les mains le « Rapport annuel 2007 Discrimination – Diversité » du Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme. À partir de cette année, le Centre publie, en effet, quatre rapports distincts : un rapport Migrations (avril 2008), un rapport Discrimination et Diversité, un rapport Traite des êtres humains (mai 2008) et un rapport d'activités, plus concis.

Quels furent les temps forts de l'année 2007 ? Les nouvelles lois fédérales du 10 mai 2007 constituent un pas très important. Le défi, à présent, est que tout le monde les connaisse, les applique et que les mentalités changent.

Une première mission du Centre est de traiter es demandes individuelles. Le nombre d interpellations relatif aux discriminations a augmenté de 77% en 2007 par rapport à 2006. Le Centre est de plus en plus sollicité, et c'est heureux, notamment grâce aux protocoles de coopération que nous avons conclu avec toutes sortes de partenaires (associations, syndicats, institutions publiques). Nous constatons ainsi une hausse importante des plaintes pour racisme sur internet. Les chiffres de la police et de la justice sont, eux aussi, en forte augmentation en 2007. Ce Rapport confirme que le Centre cherche des solutions rapides et satisfaisantes pour toutes les parties concernées, si possible par la négociation et la médiation, mais qu'au besoin, il n'hésite pas à entamer une procédure judiciaire. Cela vaut tout particulièrement pour les délits d'incitation à la haine, dont le nombre a hélas encore augmenté en 2007.

De plus en plus d'organisations, d'entreprises, d'autorités publiques,... consultent le Centre pour obtenir un avis très concret sur la façon de mettre leur réglementation et leurs pratiques en conformité avec la législation. Afin d'encore mieux répondre à cette deuxième mission, le Centre veut se profiler plus nettement, au cours des prochaines années, comme un véritable centre de référence auquel chacun peut faire appel.
La troisième mission du Centre est de conseiller les autorités politiques de ce pays. Il a été largement fait appel à notre expertise lors de l'élaboration des lois fédérales. Celles-ci prévoient également une évaluation ; le Centre dresse d'ores et déjà une liste de remarques et suggestions. Il continue à insister sur une amélioration des procédures de recensement pour les données officielles sur le racisme et les discriminations: la journée d'étude du 27 novembre 2007 sur la violence raciale (voir infra 2.3.5) a une fois encore mis en évidence cette nécessité. La charge de la preuve reste également un point délicat. La possibilité qui est donnée depuis peu à l'Inspection sociale flamande de dresser elle-même des constats est un grand pas en avant. Afin de contribuer à un débat politique de haut niveau, nous publions aussi dans ce rapport quelques articles de portée plus générale, par exemple, sur le rapport entre la liberté d'opinion et l'antiracisme.

Pour 2008, le Centre tourne surtout son regard vers les Communautés et les Régions, qui doivent transposer les directives européennes en matière d'égalité de traitement. Un décret est en voie d'adoption au Parlement flamand. La Communauté française et la Région wallonne ont également bien avancé. Fort heureusement, ces différentes propositions de Décrets présente une grande cohérence avec la législation européenne ainsi qu'avec les lois fédérales, tant pour ce qui est des définitions et des motifs de discrimination que des domaines d'application. Tous ceux qui sont concernés par le racisme ou les discriminations ne peuvent que s'en réjouir.

Le Centre veut avoir en 2008 une meilleure vision de la participation effective des groupes défavorisés (en raison de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, de leur âge,...) à la vie sociale.
Un baromètre de l'égalité des chances a été élaboré et sa mise en œuvre est en cours.L'élaboration d'un monitoring socio-économique est un autre projet dont nous attendons beaucoup.

Ainsi, le Centre se bat sur tous les fronts : celui des plaintes et des signalements individuels, en s'efforçant d'offrir à toute demande sinon une solution, en tout cas une réponse ; celui de la formation, de l'information et de la sensibilisation, en s'efforçant de toucher un maximum d'acteurs et de citoyens ; celui de l'améliora-

tion des législations, en faisant des recommandations aux diverses instances de la lutte contre les discriminations en Belgique.

Mais pas seulement en Belgique. L'égalité des chances est un domaine où l'Union européenne est de plus en plus active. La Belgique, en pointe dans sa législation, a un rôle d'avant-garde à jouer. Le Centre y contribue activement. C'est d'ailleurs une de ses priorités pour les années à venir : donner à ses travaux une dimension internationale, développer des collaborations avec ses partenaires, notamment français et hollandais...

En 2007, le Centre a d'ailleurs assumé pour la Belgique le rôle de coordination de « l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous ». Il sera également présent en 2008 dans le cadre de « l'Année européenne du dialogue interculturel ».

L'année 2008 signifie également pour le Centre un renouvellement de son Conseil d'administration[1] et aussi, nous l'espérons, le passage définitif au statut de Centre interfédéral commun de façon à ce qu'aucune victime ne soit laissée sur la touche.

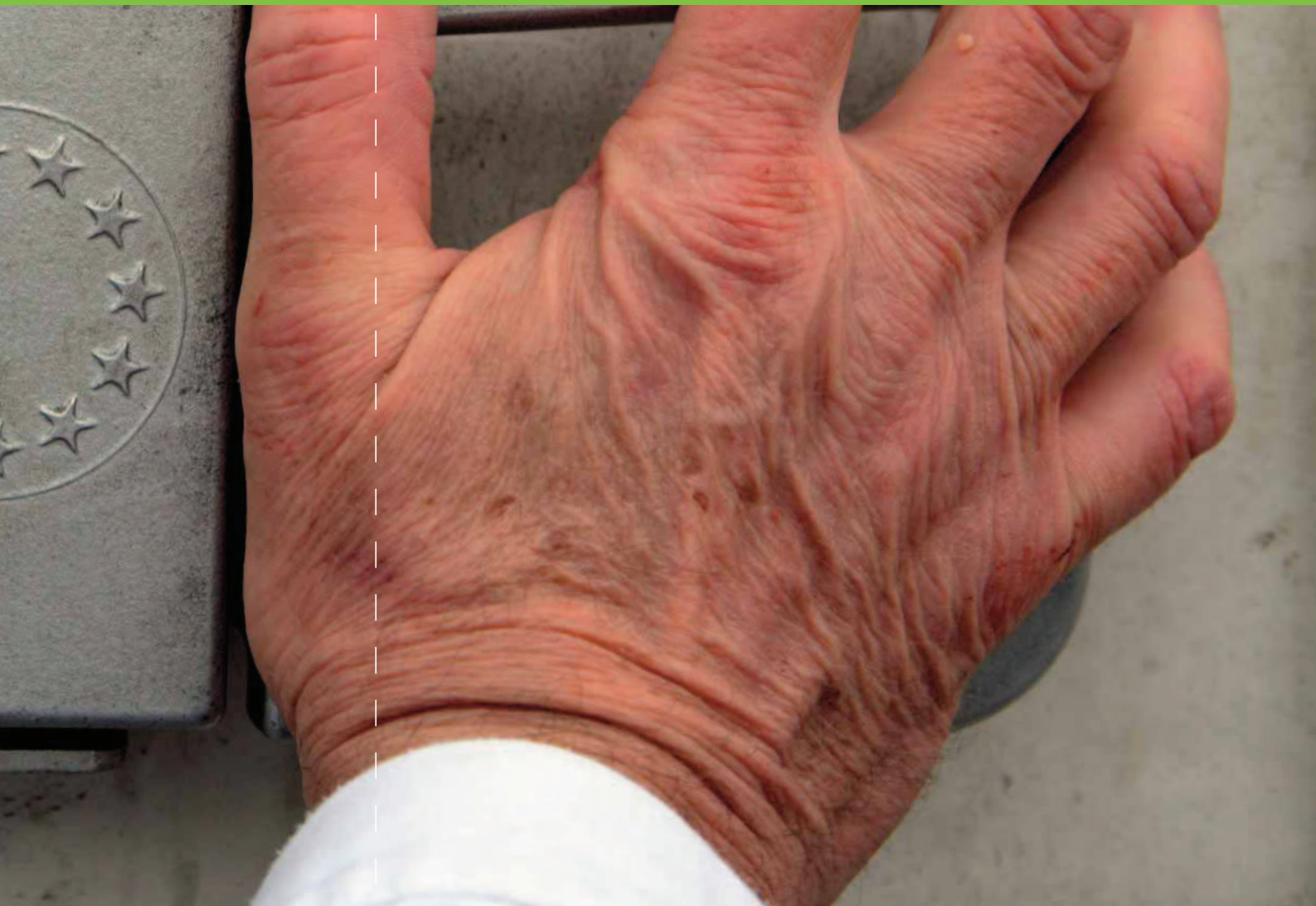
Ce rapport a été développé en collaboration avec plusieurs autres acteurs de terrain. Leurs contributions sont certainement une source d'enrichissement pour le présent rapport annuel.

Nous tenons à remercier tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce Rapport 2007, aussi bien nos propres collaborateurs que les tiers. En tant que direction, nous attendons avec intérêt vos réactions mais aussi toutes vos recommandations et vos questions.

1 Le mandat de six ans du Conseil d'administration s'étant achevé le 11 avril 2008, la direction n'a pas pu lui soumettre ce rapport annuel pour approbation. Elle assume donc l'entière responsabilité de ce Rapport, qu'elle soumettra au nouveau Conseil d'administration. Les remarques et modifications éventuelles seront publiées sur le site internet du Centre.

PARTIE I

GARANTIR UN TRAITEMENT EGAL



1 Législation

I. La Lutte contre les discriminations[2]

Très tôt, la Belgique s'est dotée d'un arsenal législatif afin de lutter contre les discriminations. L'action commença par la lutte contre le racisme: avec la signature et la ratification en 1975 de la Convention visant à l'élimination de la discrimination raciale (Nations Unies, 1966) puis, en 1981, l'adoption de la loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. En 1999, une loi s'attaque aux discriminations basées sur le genre voit le jour. Depuis 2000 et l'adoption de directives européennes en matière de lutte contre les discriminations, la législation belge s'est étoffée pour embrasser un champ d'action beaucoup plus large: la loi du 25 février 2003 est, en effet, la première loi belge visant à combattre les discriminations au sens large.

Trois nouvelles lois fédérales

En mai 2007, trois nouvelles lois anti-discrimination ont été votées par le Parlement et promulguées[3]. Ces trois lois, datées du 10 mai 2007, ont été publiées au Moniteur Belge le 30 mai et sont entrées en vigueur le 9 juin 2007. L'objectif du législateur était d'effectuer une nouvelle transposition des prescrits européens et de prendre en compte l'annulation par la Cour constitutionnelle de certaines dispositions de la précédente loi anti-discrimination. Le but était aussi de rendre la législation plus simple, plus pratique, plus efficace et d'améliorer le système de sanctions.

- La loi anti-discrimination générale donne des définitions et établit des procédures pour lutter plus efficacement contre les discriminations. Elle remplace la loi du 25 février 2003 qui était basée sur les directives européennes 2000/78 et 2000/43. Elle prévoit une série de mesures visant les discriminations basées sur l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap etc.
- La loi genre qui concerne les discriminations entre les hommes et les femmes remplace la loi du 7 mai 1999 et concerne entre autres la directive 2004/113.
- La loi anti-racisme modifie la loi du 30 juillet 1981, qui est basée sur la directive 2000/43.

Pour ce qui est de leur application, toutes les situations antérieures au 9 juin restent régies par le dispositif réglementaire antérieur. Les nouvelles situations tombent sous le coup des nouvelles lois.

Il faut signaler que ces trois lois ont été adoptées par les autorités fédérales. Elles relèvent donc de la compétence de ces autorités et touchent les matières qui concernent cet échelon de pouvoir. La lutte contre les discriminations, impulsée à l'échelle européenne, passe également par l'adoption de décrets et d'ordonnances par les entités fédérées (régions et communautés). Il s'agit de textes qui doivent compléter les réglementations anti-discrimination adoptées sur le plan fédéral et qui visent des matières et des compétences qui relèvent de la législation communautaire et régionale (formation, emploi dans la fonction publique régionale ou communautaire, transports publics, hôpitaux...). On peut par exemple citer le décret du Vlaamse Raad du 8 mai 2002 « over de evenredige participatie op de arbeidsmarkt » (participation proportionnelle sur le marché de l'emploi). Cette implémentation par les entités fédérées n'est encore que partiellement réalisée.

Les trois lois anti-discrimination (genre, général et « "race" ») sont chacune l'objet d'une ou de plusieurs requêtes en annulation auprès de la Cour constitutionnelle (4350, 4360, 4363, 4365, 4311, 4312, 4355 et 4359).

2 Ce chapitre est extrait du rapport de synthèse, rédigé par Nathalie COBBAUT, issu d'un programme sensibilisation à la discrimination et aux législations de lutte contre les discriminations. Ce rapport est disponible sur le site du Centre : www.diversite.be .

3 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, M.B. du 30 mai 2007, p. 29 016 ; Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, M.B. du 30 mai 2007, p. 29 031 ; Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes juridiques inspirés par le racisme et la xénophobie, p.29 046. Signalons également une quatrième loi, celle du 10 mai 2007, adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.

Signalons enfin l'existence d'instruments juridiques issus de la concertation sociale, tels que les conventions collectives comportant des dispositifs anti-discrimination (à titre d'exemple, citons la convention collective n°38).

Dix-huit critères protégés

Les nouvelles lois anti-discrimination contiennent une liste fermée de dix-huit critères.
Les critères repris **en gras** ci-dessous sont ceux qui sont issus des directives et pour lesquels les possibilités de dérogation ont été édictées de manière restrictive. Pour le reste, le législateur belge a été plus loin que les prescrits européens.

Douze de ces critères sont contenus dans la loi générale: **l'âge, l'orientation sexuelle**, l'état civil, la naissance, la fortune, **la conviction religieuse ou philosophique**, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, **le handicap,** la caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale.

Cinq critères figurent dans la loi antiracisme: la nationalité, **la prétendue "race",** la couleur de peau, l'ascendance, **l'origine nationale ou ethnique.**
Un critère unique est visé dans la loi genre: **le sexe** (en ce compris le transsexualisme).

L'origine sociale, la conviction politique, la caractéristique génétique, la langue et la nationalité sont de nouveaux critères qui ont fait leur apparition lors du vote des nouvelles lois.

Cinq champs d'application

Le champ d'application de ces lois couvre tout d'abord l'emploi : l'accès à l'emploi (recrutement et sélection), les conditions de travail (relations hiérarchiques, accès aux promotions, harcèlement...) et la rupture des relations de travail (licenciement, mise à la retraite, accès à la prépension...) ainsi que l'affiliation à une organisation syndicale.

Il s'agit des relations de travail pour lesquelles l'État fédéral est compétent que ce soit dans le secteur privé ou public, pour les ouvriers ou employés, les salariés, les indépendants ou les bénévoles.
Les quatre autres champs d'application visés par les lois anti-discrimination sont:

- l'accès et la fourniture de biens et de services à la disposition du public ;
- la sécurité sociale et la protection sociale (soins de santé, avantages sociaux, régimes complémentaires – on vise la mise en œuvre de prestations prévues dans des lois) ;
- la mention dans une pièce officielle ou un procès-verbal (acte notarié, procès-verbal de police...) ;
- l'accès et la participation à toute activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Les lois anti-discrimination n'interviennent pas dans les relations strictement privées et ne prévalent pas en cas de conflit avec d'autres lois et arrêtés royaux qui modaliseraient les dispositions de ces réglementations. Ces lois et arrêtés royaux ne peuvent être contestés que devant la Cour constitutionnelle ou le Conseil d'État.

Les comportements interdits

Cinq grands types de comportements sont visés par les lois anti-discrimination.

- **La discrimination directe** qui consiste à faire, sur la base d'un des critères mentionnés dans les lois anti-discrimination, une distinction directe qui ne peut être justifiée ou à traiter de manière moins favorable une personne par rapport à une autre, dans une situation identique et ce sans justification. Par exemple, refuser d'engager une personne parce qu'elle a la peau noire.

- **La discrimination indirecte** qui consiste à utiliser une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre mais qui, de manière indirecte, est susceptible de désavantager une personne ou un groupe de personnes caractérisés par un des critères protégés et pour qui cette utilisation ne peut être justifiée. Par

exemple, donner une prime complémentaire pour les travailleurs à plein temps, sans se préoccuper du fait que les temps partiels sont essentiellement des femmes et qu'indirectement, celles-ci sont dès lors systématiquement préjudiciées.

› **L'injonction de discriminer** qui consiste en une demande ou l'ordre de poser un acte discriminatoire. Par exemple, pour un patron de dancing, donner l'ordre au portier de refuser systématiquement l'accès aux personnes handicapées.

› **Le harcèlement** qui consiste en un comportement indésirable qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement basé sur un des critères protégés est assimilé à de la discrimination et tombe donc sous le coup des lois anti-discrimination. Cela étant, tout ce qui est constitutif de harcèlement au travail est désormais régi par la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996. C'est par exemple le cas du harcèlement sexuel au travail.

› **Le refus d'aménagement raisonnable** en faveur d'une personne handicapée qui consiste à refuser d'adopter une mesure visant à éliminer ou à compenser les effets négatifs d'un environnement inadapté pour une personne handicapée. L'absence ou le refus d'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées est considéré comme une discrimination, si cet aménagement ne représente pas une charge disproportionnée ou si cette charge peut être compensée de manière suffisante par des mesures existantes.
En matière d'emploi, il s'agit d'aménager le poste de travail (écran spécial, siège adapté, accès au poste de travail...) mais aussi de fractionner les horaires, d'aménager le service, de prévoir des pauses dans le travail. À cet égard, il existe une brochure spécifique éditée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en collaboration avec le CECLR, téléchargeable sur le site www.emploi.belgique.be.

Des exceptions

Cinq types d'exceptions à l'interdiction de discriminer sont à relever.

› On peut tout d'abord citer les actions positives qui ont pour vocation de rééquilibrer certaines situations dans lesquelles des groupes de personnes sont discriminés sur le plan sociologique.
Ces actions positives ne se justifient que s'il existe des inégalités manifestes, que si elles sont de nature à éliminer ces inégalités et qu'elles sont prévues de façon temporaire et donc destinées à disparaître lorsque l'objectif est atteint.
Elles ne seront envisagées que dans le cadre d'un arrêté royal d'encadrement répondant à un objectif de politique publique de lutte contre les discriminations, pour réduire une inégalité observée. On peut citer les plans Rosetta, Activa plus ou l'exemple de Jobkanaal en Flandre qui permet de réserver des offres d'emploi pour certains publics cibles (travailleurs âgés, groupes ethniques, personnes handicapées...).

› **Les dispositions légales et réglementaires** peuvent prévoir certaines mesures opérant une distinction ou une différence de traitement, en conformité avec le principe d'égalité contenu dans la Constitution belge, les textes européens et internationaux.

› Dans la **sphère de l'emploi**, les différences de traitement directes sur base des critères de genre, de prétendue "race", de couleur de peau, d'ascendance, d'origine nationale ou ethnique, d'âge, d'orientation sexuelle, de convictions religieuse ou philosophique et de handicap, devront être justifiées par une exigence professionnelle essentielle et déterminante en raison de la nature de l'activité ou des conditions de son exercice, pour être considérées comme acceptables au regard de la loi. On peut citer par exemple le cas d'un employeur qui recherche des acteurs à la peau noire pour le tournage d'un spot sur la diversité.
Les distinctions directes sur base des critères d'état civil, de naissance, de fortune, de conviction politique, de langue, d'état de santé, de caractéristique physique ou génétique, d'origine sociale, de nationalité, ne seront admises que si elles sont objec-

tivement justifiées par un but légitime, des moyens appropriés, nécessaires et proportionnés.
En ce qui concerne les discriminations indirectes, les différences de traitement sont toujours possibles à condition d'être justifiées objectivement, sur base d'un but légitime, des moyens appropriés et nécessaires et des moyens proportionnés et ce, pour tous les critères protégés.

› **Hors la sphère de l'emploi**, il n'existe aucune justification objective et raisonnable pour les discriminations directes relatives au sexe (à quelques exceptions près), la "race", la couleur de peau, la naissance et l'origine nationale ou ethnique. Pour les treize autres critères, une justification objective et raisonnable (but légitime, moyens appropriés, nécessaires et proportionnés) doit venir soutenir une différence de traitement.

En ce qui concerne les discriminations indirectes, les différences de traitement sont toujours possibles, à condition d'être basées sur une justification objective et raisonnable et ce, pour tous les critères repris dans les lois anti-discrimination.

Par exemple, un propriétaire qui met un bien en location pourrait demander des fiches de salaire pour s'assurer de la solvabilité de son futur locataire. Il n'y aura pas dans ce cas de discrimination sur base de la fortune mais l'exigence pourrait être considérée comme disproportionnée si la preuve de revenus s'étale sur cinq ans ou si les revenus exigés sont de 10 à 15 fois supérieurs au loyer.

› Enfin, les lois anti-discrimination énoncent **certains cas particuliers**.
Concernant le critère d'âge, il peut y avoir des distinctions de traitement sur base de l'âge si celles-ci sont coulées dans un cadre légal et si la différence de traitement répond à un objectif légitime par rapport à une politique en matière d'emploi. Par exemple, la mise sur pied d'une politique de lutte contre le chômage à l'égard des jeunes ou des travailleurs âgés.
À l'égard du critère de sexe, les mesures de protection de la grossesse et de la maternité sont des dispositions qui garantissent l'égalité entre les hommes et les femmes et ne seront jamais considérées comme des discriminations.

Enfin, on peut citer le cas particulier des entreprises de tendance. Certaines entreprises disposent d'une latitude supplémentaire par rapport aux autres employeurs quant à la notion d'exigence professionnelle essentielle. Il s'agit des entreprises de tendance qui se créent par rapport à un fondement philosophique ou religieux particulier.
C'est par exemple le cas du Centre d'Action Laïque ou d'une école de l'enseignement catholique qui pourrait exiger certaines conditions supplémentaires dans le chef du personnel sans que cela ne soit considéré comme discrimination en raison des convictions philosophiques ou religieuses. On peut, par exemple, exiger que le professeur de religion soit de conviction religieuse catholique s'il enseigne dans une école de cette obédience. Cela ne se justifie pas, par contre pour un professeur de mathématiques.
Cela étant, il peut être exigé dans le chef du personnel une certaine loyauté par rapport aux valeurs défendues par l'entreprise de tendance. Enfin, une telle entreprise ne pourra jamais, au nom de ses valeurs, discriminer sur base d'un des autres motifs visés par la loi.

Des mécanismes de protection spécifiques

Il existe des procédures qui visent à garantir l'application des lois anti-discrimination, tant sur le plan civil que pénal. Certaines de ces procédures se rapportent à des critères spécifiques.

Pour entamer de telles actions, il convient de rapporter des éléments de preuve des faits.

› **La voie civile**
La procédure civile porte essentiellement sur la reconnaissance du fait discriminant mais également l'octroi d'un dédommagement en cas de discrimination reconnue. Cette procédure peut être intentée devant les tribunaux de première instance, du commerce et du travail suivant la sphère dans laquelle la discrimination s'est produite.
Une action ordinaire peut être introduite mais également une action en cessation qui est plus rapide, selon les formes du référé mais qui permet

de trancher sur le fond. Cette action en cessation est prise en charge par le président du tribunal concerné. L'idée est de prévenir, constater et faire cesser la situation discriminatoire. On envisage la question, non pas sous l'angle du comportement punissable et qui doit être réparé mais selon l'angle du comportement qui n'est pas admissible et qui doit cesser. Il peut s'agir d'un comportement volontaire (par exemple, le refus d'embaucher une personne) ou involontaire (mesure qui touche indirectement certains groupes). Le président du tribunal pourra assortir son jugement de certaines mesures, comme une injonction de cessation, la publicité du jugement ou une astreinte. Cette action en cessation est prioritaire par rapport à l'action pénale et déroge au principe selon lequel le pénal tient le civil en l'état. Les nouvelles lois anti-discrimination prévoient également la possibilité pour le juge civil d'octroyer des dommages et intérêts forfaitaires (avec des dispositions spécifiques en cas de discriminations dans la sphère de l'emploi), ainsi que des dommages et intérêts réels si le lien de causalité entre le fait incriminé et le dommage causé est prouvé. La compensation réelle est uniquement de la compétence de la juridiction ordinaire et non des présidents agissant sur base de l'action en cessation.

› **La voie pénale**
La procédure pénale met en œuvre une définition plus restrictive de la discrimination puisqu'elle nécessite une intentionnalité dans le chef de l'auteur. Il y a poursuite uniquement s'il s'agit d'un acte délibéré: l'auteur doit avoir discriminé de manière volontaire et intentionnelle. Pour tous les motifs, les dispositions pénales visent l'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe ou d'une personne, les discriminations commises par un fonctionnaire, le non-respect d'une décision de cessation prise au civil et les motifs abjects (soit des circonstances aggravantes à des infractions au Code Pénal). En effet, le Code Pénal punit plus gravement les crimes et délits haineux si l'auteur a utilisé le mépris, l'hostilité ou la haine dans le cadre de discriminations raciales, non raciales ou de genre. C'est le cas lorsqu'il y a coups et blessures, tentative d'assassinat, privation de liberté, incendie, négligence grave.

Le fait pour un fonctionnaire public (exemple du CPAS qui refuse le revenu d'intégration sociale à une personne pour le motif qu'elle est d'origine étrangère) de faire usage de son autorité pour refuser un droit ou une liberté à quelqu'un pour un des critères protégés est constitutif de discrimination et est puni plus lourdement.

Certaines infractions punissables dans le cadre de cette procédure concernent spécifiquement le racisme: la diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, le fait de faire partie d'un groupement ou d'une association qui prône la discrimination ou la ségrégation de manière manifeste et répétée, la discrimination dans l'offre de biens et services et dans les relations de travail. Dans la loi anti-racisme du 30 juillet 1981, la discrimination dans la sphère du travail (sélection, placement, engagement, conditions de travail...) et dans l'accès ou la fourniture de biens ou services est visée expressément: en effet les articles 24 et 25 de la loi créent une infraction pénale dans le chef de l'employeur qui discrimine sur base de motifs raciaux. Il peut y avoir discrimination dans la sphère du travail (salarié, indépendant ou dans la fonction publique) sans qu'il y ait nécessité de publicité (exemple d'une entreprise qui octroie des contrats précaires uniquement à des allochtones).

Dans le cadre de la procédure pénale, les principes généraux du Livre I du Code Pénal sont d'application. Le contrôle des dispositions pénales est de la compétence de la police: celle-ci doit donc rechercher les preuves de la discrimination si une plainte est introduite. C'est également le cas pour les infractions aux dispositions civiles lorsqu'une plainte est déposée devant l'inspection du travail (Loi du 16 novembre 1972).

Enfin, un droit d'action collective permet à des groupes d'agir dans le cadre de la nouvelle réglementation.

Les sanctions sont de l'ordre d'un mois à un an de prison, de 250 à 5 000 euros d'amendes. Si l'auteur exerce une autorité publique, la peine est doublée. La peine peut s'accompagner d'une peine accessoire sur base de l'article 33 du Code Pénal (par exemple, la déchéance des droits civils, politiques).

D'autres mesures de protection

La réglementation prévoit la nullité des dispositions et autres clauses contraires aux lois anti-discrimination, ainsi que la nullité des dispositions par lesquelles une personne renoncerait de manière anticipée à ses droits (par exemple, renoncer introduire une action en cessation). Cette nullité est d'ordre public: elle peut être demandée par tout intéressé mais peut également être ordonnée d'office par le juge. La disposition ou la clause contraire est frappée de nullité de manière rétroactive à la conclusion du contrat mais ce dernier subsiste. Si en raison de cette disposition ou clause, certaines conséquences dommageables se sont produites durant la durée du contrat, il est prévu qu'une compensation puisse être octroyée.

Une protection contre les représailles, dans l'emploi et hors emploi, existe désormais grâce aux nouvelles lois anti-discrimination.

Elle concerne les plaignants et les témoins.
Cette protection vaut tant dans la sphère du travail qu'en dehors et prend cours dès le dépôt de plainte. Elle ne sera effective qu'à partir du moment où l'action en justice est entreprise, si un dépôt de plainte est introduit via le Centre ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ou si la victime porte directement plainte auprès de la juridiction compétente. Dans le domaine du travail, la plainte doit être circonstanciée, datée, signée, être envoyée par recommandé par les intéressés à l'employeur (ou aux fournisseurs), ainsi qu'à la personne contre qui la plainte est dirigée, en suivant certaines procédures.

L'introduction d'une requête en justice doit également remplir ces conditions. Pour ce qui est des témoins, la protection vaut dès la déclaration écrite, signée, datée et transmise à la personne mise en cause ou dès le témoignage en justice sur les faits que le témoin a vus ou entendus. La protection existe aussi lorsque la plainte est introduite auprès de l'inspection sociale.
Si la plainte se situe dans le cadre du travail, la protection entraîne l'interdiction de mesures désavantageuses comme le licenciement, des modifications substantielles des conditions de travail, sauf à prouver que le licenciement ou les modifications du contrat l'ont été pour des raisons étrangères à la plainte ou au témoignage. Si un licenciement a eu lieu, en principe, il y aura soit réintégration, soit dédommagement.

Hors le champ du travail, aucune mesure négative ne peut être prise durant cette période contre l'intéressé (plaignant ou témoin). La protection vaut pendant douze mois après le dépôt de plainte ou le témoignage et trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée, si une action en justice a été introduite.

Les modalités de la preuve

Étant donné qu'il n'est pas toujours évident de rapporter la preuve d'une discrimination, les lois anti-discrimination ancienne mouture mettaient déjà en œuvre un mécanisme de partage de la charge de la preuve. Si le plaignant peut apporter un commencement de preuve ou des éléments susceptibles d'étayer la discrimination, c'est à la personne mise en cause de démontrer l'inexistence de la discrimination.

Les lois anti-discrimination de 2007 ont repris ce principe en en précisant les modalités. Dans le cas d'une discrimination directe, les éléments pouvant étayer l'existence d'une discrimination (commencement de preuve) peuvent désormais se baser sur la récurrence d'une situation (lorsque les personnes d'un même groupe sont systématiquement traitées de manière différente) ou sur des comparaisons (lorsque la comparaison de deux personnes dans la même situation permet de faire émerger qu'ils sont soumis à un régime différent).

Ces modes de preuve interviennent uniquement dans le cadre de la procédure civile, pas en droit pénal.
Pour ce qui est des discriminations indirectes, les statistiques générales ou la notion de critère intrinsèquement suspect (par exemple, une offre d'emploi qui exige d'un candidat une langue maternelle et non la maîtrise parfaite d'une langue) peuvent être utilisées pour rapporter la preuve de discrimination.

Trois types d'acteurs collectifs

Il existe des acteurs collectifs qui peuvent introduire les procédures en justice en matière de discriminations, avec l'accord préalable de la victime.
Ils sont au nombre de trois:

- les associations qui existent depuis trois ans et dont l'objet social vise la défense des droits de l'Homme et la lutte contre les discriminations,
- les organisations représentatives et professionnelles (syndicats...),
- les institutions de service public: pour le genre, il s'agit de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Pour la langue, cet organisme n'a pas encore été désigné et pour les seize autres critères contenus dans les lois anti-discrimination, le Centre est compétent.

↘ Suite à l'entrée en vigueur des nouvelles lois anti-discrimination et antiracisme, le Centre a organisé, de manière décentralisée, une série d'après-midis d'information à Anvers, Gand, Louvain, Charleroi, Liège et Bruxelles. Il s'agissait d'exposer une première approche de l'ensemble du nouveau dispositif légal aux acteurs locaux : centres d'intégration, communes, CPAS, avocats, associations...
Ces modules ont rencontré un succès certain, à tel point que de nouvelles demandes d'intervention se sont fait jour et ont été programmées en 2008 à Malines, Saint-Nicolas, Mouscron...

2. Perspectives

Recours contre les lois du 10 mai 2007

Actuellement plusieurs recours sont pendants devant la Cour constitutionnelle. Ils concernent essentiellement la remise en cause de l'incrimination de certains comportements racistes, tels la diffusion ou la publication d'idées racistes. D'autres en revanche concernent la liste des critères protégés. Certaines organisations syndicales ont en effet estimé que l'affiliation syndicale devait figurer parmi ces critères. Plusieurs recours mettent également en avant la violation de la liberté d'expression.

Toute victime de discrimination a intérêt à ce que la Cour constitutionnelle se prononce rapidement dans ce dossier complexe. En effet, lors de l'annulation partielle de la loi du 25 février 2003 il s'est avéré que le vide juridique rendait pratiquement impossible l'application du droit anti-discriminatoire. Il est clair que le législateur a soigneusement tenu compte tant des remarques de la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 157/04 (6 octobre 2004) que des exigences européennes en la matière. Le Centre espère qu'il ne faudra pas à nouveau remettre le travail sur le métier.

Evolution au niveau régional et communautaire

Les lois fédérales n'esquissent cependant qu'une partie du décor. En effet, les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE visant la mise en œuvre d'un cadre de lutte contre les discriminations doivent être transposées non seulement par l'état fédéral (lois du 10 mai 2007) mais aussi par les entités fédérées. Dans cette perspective, plusieurs décrets ont été adoptés par les Communautés et les Régions. Ces textes prévoyaient cependant une protection totalement différente tant au niveau des critères protégés que du champ d'application ou encore des sanctions imposées à l'encontre des discriminations. Cette différence ressortait d'une lecture comparée tant envers les dispositions fédérales qu'envers les dispositions reprises dans les différents décrets. En outre, la protection contre la discrimination était totalement inexistante dans certains domaines (par exemple : logement social, transport). Afin de se conformer aux prescrits des directives les législateurs des Communautés et Régions étaient donc tenus de réviser leur copie.

Il est en effet impératif d'organiser en faveur de tous les citoyens une protection cohérente et efficace contre les discriminations dans tous les domaines, peu importe l'autorité à laquelle il revient de légiférer. Dans cette perspective, tout en respectant bien entendu l'autonomie de chaque législateur, une harmonisation maximale est souhaitable. Ces travaux sont actuellement en cours et la situation peut être résumée comme suit (au 5 juin 2008).

Avant d'entrer plus avant dans, les projets de textes qui circulent actuellement, il est important de souligner que chaque législateur a été conscient du besoin d'harmonisation. De ce fait cette harmonisation se retrouve dans les différents projets de textes tant au niveau de la liste des critères protégés que du champ d'application et des mécanismes de protection. Comme le législateur fédéral, les Communautés et Régions ont voulu aller au-delà des obligations imposées par les directives européennes en organisant une protection contre toutes les discriminations dans le domaine de l'emploi mais aussi dans celui de l'offre de biens et services, de l'enseignement ou encore de la participation à des activités économiques, culturelles ou politiques accessibles au public.

Ainsi, en Flandre, il existe déjà le Décret du 8 mai 2002, relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi, mais dont, comme son intitulé l'indique, le champ d'application se limite aux différents aspects du monde du travail. Actuellement un projet de décret, approuvé par le Gouvernement flamand le 15 février 2008, est en discussion au Parlement flamand. Celui-ci comporte deux volets : l'égalité des chances et l'égalité de traitement. La partie « égalité des chances » crée un cadre général pour la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances proactive et préventive en Flandre. La partie « égalité de traitement » quant à elle met en place le dispositif de protection contre des discriminations. Ce processus législatif s'accompagne de la création de « bureaux de plainte » (meldpunten) dans différentes grandes villes.

En Région wallonne et en Communauté française trois textes ont été approuvés par une réunion conjointe des

gouvernements le 30 mai 2008. Plus spécifiquement la Région wallonne a entrepris de réviser le Décret du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances en matière d'emploi dans la perspective d'harmonisation précédemment décrite. En outre, un avant-projet de décret-cadre élargit la protection contre les discriminations aux autres champs d'application visés par la loi fédérale qui ressortent de la compétence de la Région (transport, logement social,...).
La Communauté française, quant à elle, a procédé à une révision du Décret du 19 mai 2004. Le nouvel avant-projet de décret s'inscrit dans une optique d'élargissement et dès lors ne se limite plus à quelques situations confinées dans le monde de l'enseignement. Il s'ouvre à tous les services qui relèvent de la compétence de la Communauté.

Le Centre se réjouit de pouvoir constater que le souci partagé par les différents législateurs communautaires et régionaux de mettre en place un dispositif de protection contre les discriminations vise à assurer de façon maximale les droits qui reviennent à tous citoyens dans une société démocratique.

Cependant la Région de Bruxelles-Capitale demeure en reste dans ce processus. Cela pose dès lors problème pour la transposition des directives européennes puisque l'Europe demandera à la Belgique de rendre des comptes pour ce défaut de conformité.

Rôle du Centre

La directive 2000/43/CE impose la mise en place d'un organisme indépendant pouvant assurer l'accompagnement et la défense des victimes de discrimination. Au niveau fédéral cette mission a, entre autre, été confiée au Centre. En ce qui concerne les Communautés et les Régions, dans l'attente de la signature d'un accord de coopération entre l'Etat fédéral et les entités fédérées, lequel transformerait le Centre en une institution interfédérale, il se pourrait que des accords de collaboration soient conclus, dans le respect des impératifs de la loi de réforme institutionnelle du 8 août 1980. Ces accords désigneraient le Centre comme organe de conciliation, d'information, d'avis et de soutien aux victimes de discrimination. En effet, on ne peut exiger de celles-ci qu'elles soient en mesure de distinguer les différentes compétences de chaque entité fédérée pour savoir à qui s'adresser afin de faire valoir leurs droits.

3. Etat des lieux et tendances en matière de racisme et discriminations raciales

Le 1er mars 2007, l'EUMC (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia) devenait l'Agence européenne pour les droits fondamentaux (European Agency for Fundamental rights). Depuis 2000, à travers son réseau « RAXEN », l'agence collecte des données et informations sur le racisme et la xénophobie dans les pays membres de l'Union européenne.

En tant que point de contact national, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, rassemble chaque année des données statistiques et des informations sur le racisme et les discriminations de type raciales en Belgique. Quels sont les événements qui ont marqué l'année 2007 ? Et quelles sont les tendances de fond qui se manifestent au travers des données RAXEN? En matière de législation, l'actualité 2007 fut dominée par les nouvelles lois anti-discrimination et anti-racisme du 10 mai 2007. On peut également noter la diffusion de la circulaire OOP 40 portant des directives à l'encontre des propos et slogans blessants, racistes et discriminatoires scandés en chœur à l'occasion des matches de football. Enfin, la reconnaissance des mosquées comme lieux de culte fut également une avancée importante en termes d'égalité de droits des communautés religieuses en Belgique. Par ailleurs, la jurisprudence fut marquée en 2007 par deux décisions de justice majeures : le procès d'assises de Hans Van Themsche et la condamnation d'Euro-Lock pour discrimination à l'embauche.

En termes de données criminelles sur le racisme et la discrimination, les statistiques des analystes du Collège des Procureurs généraux, ainsi que celles de la police fédérale, montrent une augmentation continue du nombre de faits ces dernières années. En outre, les phénomènes les plus inquiétants actuellement, pour lesquels le système judiciaire doit encore trouver des réponses adéquates, sont la montée des organisations racistes et extrémistes, le racisme sur internet et le phénomène de l'intolérance religieuse. En ce qui concerne les manifestations antisémites et islamophobes, seules des données non officielles[4] permettent d'appréhender ces phénomènes en Belgique.

Outre une réponse judiciaire aux phénomènes du racisme et de la xénophobie, d'autres pistes sont abondamment investies par les pouvoirs publics : campagnes de sensibilisation ou événements qui marquent les esprits, soutien au travail d'éducation et d'aide aux victimes réalisé par le monde associatif, voire des partenariats entre instances publiques communales afin de contrôler et sanctionner efficacement les abus aux portes des cafés, bars et discothèques, comme cela a été mis en place avec succès à Leuven.

En matière d'emploi, conformément à la directive européenne 2000/43, des organes de lutte contre les discriminations dotés des compétences régionales en matière d'emploi devront être mis en place. Entre-temps, deux initiatives majeures ont été prises suite à la découverte de cas de discriminations dans le secteur de l'intérim. En Flandre, les organisations qui reçoivent des plaintes de discriminations relatives aux compétences régionales en matière d'emploi pourront faire dorénavant appel à l'inspection sociale flamande. Par ailleurs, Federgon, la fédération des entreprises d'intérim, a annoncé des mesures structurelles afin de mieux contrôler et prévenir les pratiques discriminatoires dans le secteur de l'intérim.

En outre, les données statistiques sur la situation des personnes étrangères et d'origine étrangère dans l'emploi confirment qu'il existe un différentiel important en matière de taux d'emploi et de chômage entre ces personnes et les Belges 'de souche'. Ceci s'explique souvent par des variables objectives comme le niveau d'éducation, le type de diplôme, le sexe, la maîtrise de la langue, etc. Toutefois, la variable ethnique exerce indéniablement un effet négatif sur la situation dans l'emploi des personnes de nationalité ou d'origine non européenne. Des mesures pour remédier à cette situation existent, beaucoup d'entre elles portent sur l'engagement des entreprises dans une démarche de gestion de la diversité. Est-ce suffisant ? On peut en douter au vu des résultats de la Belgique dans les études comparatives européennes, comme le Migration Policy Index.[5]

4 Il faut cependant noter que des données officielles sur les faits de négationnisme et révisionnisme existent.

5 Les politiques visant l'amélioration de la situation des demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère sont jugées insuffisantes dans cette étude.

En matière d'éducation, une analyse récente des résultats PISA montre que les différences de performance entre élèves Belges de souche et élèves étrangers ou d'origine étrangère ne s'expliquent que partiellement par des différences socio-économiques.[6] Les chiffres PISA révèlent également que l'enseignement en Communauté flamande et en Communauté française sont parmi les systèmes les plus ségrégés de l'OCDE. Tant en Flandre qu'en Communauté française, les pouvoirs politiques en sont conscients et ont axé leurs politiques sur l'égalité des chances de tous les élèves quelle que soit leur origine sociale ou nationale.

En matière de logement, une monographie de l'INS démontre, chiffres à l'appui que les conditions de logement des personnes étrangères ou nées à l'étranger sont plus mauvaises que les Belges de souche.[7] Par rapport à ses voisins européens, le marché belge du logement se caractérise par une forte proportion de propriétaires et un nombre très limité de logements sociaux. Mais les étrangers non européens sont surreprésentés sur le marché locatif privé. En Flandre, une enquête par questionnaire commanditée par les autorités flamandes (Woonsurvey 2005)[8] semble indiquer que les propriétaires de biens mis en location sont relativement réticents à louer aux personnes qui émargent au CPAS, aux personnes étrangères et d'origine étrangère et aux parents célibataires. Toujours en Flandre, l'année 2007 fut marquée par la modification du Code du logement et l'introduction de conditions relatives à la connaissance ou la volonté d'apprentissage du néerlandais pour les candidats à un logement social.

Enfin, en matière de santé et de soins, certains maux connaissent une plus grande prévalence parmi les personnes étrangères : VIH-SIDA, tuberculose, mortalité périnatale par exemple. Alors que les taux de mortalité des personnes étrangères ou d'origine étrangère sont globalement moins élevés que ceux des Belges de souche, ils sont plus nombreux à se déclarer en mauvaise santé. Une enquête de Médecins du Monde sur l'accès aux soins de santé des personnes sans papiers en Belgique indique que seuls 13.9 pour cent des personnes interrogées avaient fait appel à l'aide médicale urgente avec succès, alors que toute personne a théoriquement droit à recevoir des prestations médicales curatives ou préventives en Belgique.[9] Au sein des hôpitaux, les problèmes ou conflits qui peuvent apparaître avec des patients étrangers ou d'origine étrangère peuvent être pris en charge par des médiateurs interculturels et/ou par un ombudsman spécialisé dans la défense des droits du patient.

Le thème des personnes âgées issues de l'immigration et de la place qui leur est donnée au sein de l'offre de soins a reçu beaucoup d'attention des acteurs de terrain et des politiques ces dernières années. Le nombre de personnes âgées appartenant à des minorités ethniques croît rapidement en Belgique et pose la question des besoins spécifiques et de la gestion de la diversité dans les institutions de soins.

Quels seront les chantiers importants en 2008 ? La transposition de la directive européenne 2000/43/EC au niveau des communautés et régions est indéniablement le défi majeur de 2008. L'amélioration des procédures d'enregistrement de données officielles sur le racisme et les discriminations reste à l'agenda en 2008, comme cela a été confirmé lors des discussions de la journée d'étude du 27 novembre 2007 (Voir infra 2.3.5 : « Journée d'étude violence raciale »).

6 http://www.kbs-frb.be/uploadedFiles/KBS-FRB/Files/FR/PUB_1665_E&JA_PisaFr.pdf
7 http://statbel.fgov.be/studies/mono_200102_fr.pdf
8 http://www.bouwenenwonen.be/uploads/b2041_samenvattingonderzoeksrapport_wonen_in_vlaanderen11651.pdf
9 http://www.medecinsdumonde.org/fr/publications/les_rapports/enquete_europeenne_sur_l_acces_aux_soins_des_personnes_en_situation_irreguliere_observatoire_europeen_de_l_acces_aux_soins_des_medecins_du_monde

2 La diversité des motifs de discrimination[10]

Le législateur prévoit l'interdiction de toute discrimination sur la base d'une série de critères bien déterminés. Le législateur a donc judicieusement prévu une législation qui traite tous ces motifs en grande partie de la même façon, à l'exception de quelques différences.

Tous ces motifs de discrimination sont-ils pour autant identiques ? Ils sont certainement comparables mais i pas pareils. Nous constatons dans la pratique que les gens ont tendance à ne pas faire de différence. Mais au centre, nous pensons qu'il est important de connaître les différences et de tenir compte de celles-ci dans notre approche des phénomènes discriminatoires résultant de ces différents motifs.

Les principales différences résident dans la fréquence des cas de discrimination (même si cela importe peu à la victime de la discrimination), les mécanismes à l'origine de la discrimination, la complexité du motif discriminatoire et la différence de niveau de conscience de ce qui peut ou se faire ou pas en fonction du motif de discrimination.

Passons en revue les principaux motifs de discrimination dans la sphère des relations de travail et voyons quelles sont les différences et les similitudes éventuelles.

I. Prétendue "race", couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique

En guise de première constatation, nous pouvons déjà dire que la conscience du fait qu'on ne peut pratiquer la discrimination pour ce motif est aujourd'hui largement répandue et que les gens peuvent se faire une assez bonne idée de ce qui est interdit ou non. ce qui n'est certainement pas le cas pour tous les motifs de discrimination.

Une deuxième constatation est que ce motif de discrimination n'est pas vraiment complexe, entendons par là qu'il n'y aura que rarement ou jamais de raison valable de « traiter une personne de façon moins favorable » pour ce motif, comme le dit si bien la loi. La loi et les règles européennes ne permettent donc aucune forme de différence de traitement, outre l'exception stricte de l'exigence professionnelle essentielle et déterminante.[11 et 12]

Malgré le degré de conscience relativement élevé du fait qu'on ne peut faire de distinction sur la base de ce motif, cette forme de discrimination est encore bien présente dans notre société et donc aussi sur le marché du travail. Cela a été amplement démontré par différentes études. La discrimination à l'encontre des allochtones est fréquente dans les procédures de recrutement Elle l'est tout autant par la suite dans les relations de travail et se traduit notamment par des brimades de collègues qui rendent la situation au travail à ce point difficile ou insupportable que la personne démissionne ou est même licenciée.
Nous ne pouvons cependant ignorer que pour d'aucuns ni la compétence ni la qualification ne sont en adéquation avec les exigences du marché de l'emploi ce qui peut conduire à un sentiment subjectif mais, la circonstance, non fondé, de discrimination.
La mauvaise situation des allochtones sur le marché du travail a aussi d'autres causes, il ne faut pas tout ramener à la discrimination. Il y a bien sûr des problèmes de faible niveau de scolarité, de discipline de travail, de connaissance de la langue etc. mais on travaille ardemment à la résolution de ces problèmes au niveau politique.

Quels mécanismes sous-jacents voyons-nous alors à l'origine de la discrimination pour des motifs dits raciaux sur le marché du travail ? Il y a le racisme pur d'employeurs ou de travailleurs : on ne veut pas

10 Texte basé sur un colloque organisé en 2007 par le Centre, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dans le cadre du programme de sensibilisation à la discrimination et aux législations de lutte contre les discriminations,.

11 À l'exception du motif « nationalité »

12 Exigence professionnelle essentielle et déterminante : lorsque le motif de discrimination même est une exigence pour un travail, généralement pour des raisons artistiques ou historiques. Par ex. un rôle dans un film, un mannequin pour une certaine coiffure,...

d'étrangers dans l'entreprise. Cette idée est souvent basée sur des préjugés et des généralisations. Par exemple, les étrangers sont peu fiables : « Imaginez-vous, un étranger qui travaille dans le secteur de la sécurité... » On rencontre aussi une certaine résistance chez des employeurs qui craignent que leurs clients n'apprécient pas la présence d'un personnel allochtone. La crainte qu'on ne parvienne pas à concilier la façon de travailler et l'interaction entre autochtones et allochtones ou entre différents groupes ethniques travaillant au sein d'une même entreprise est également bien réelle. Enfin, il y a le lien entre ces critères et les convictions religieuses ou philosophiques, accentué par le contexte international.

Sporadiquement, on rencontre aussi l'inverse : pleine de bonnes intentions, une entreprise ou une institution veut s'engager dans la voie de la diversité et décide d'engager prioritairement « un allochtone ». Ce dernier choix pourrait aussi, selon les circonstances entraîner une discrimination.

2. Handicap

La discrimination basée sur un handicap est tout aussi répandue dans notre société mais les facteurs sous-jacents sont différents. Dans le cas du handicap, l'idée dépassée d'une assistance inévitable influence notre jugement : une personne avec un handicap doit être aidée, de préférence dans une institution de façon à ce que nous n'y soyons pas confrontés. Une entreprise qui engage des personnes handicapées le fait dans un but social noble. Et on oublie souvent que des personnes handicapées peuvent être des collaborateurs compétents et talentueux. Il y a aussi les doutes sur le rendement, l'image de l'entreprise, le risque d'accidents du travail qui existe chez l'employeur mais aussi au niveau de la personne handicapée. La discrimination fondée sur un handicap peut se manifester au moment de la sélection mais également pendant la durée du contrat, par exemple lorsqu'un travailleur est victime d'un accident du travail ou d'une maladie qui diminue ses capacités et impose des conditions de travail adaptées, comme dans certaines circonstances prévues par les directives européennes et la législation belge. Selon la définition légale, une adaptation raisonnable consiste à prévoir des mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un travail, de participer à une activité et de progresser dans des domaines auxquels cette loi est applicable. Ces mesures individuelles doivent répondre aux besoins de la personne handicapée en question mais peuvent aussi profiter à d'autres personnes. Si ces mesures représentent une charge trop lourde pour la personne qui doit les prendre (par exemple. Un employeur), l'adaptation raisonnable n'est alors pas obligatoire. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée en faveur des personnes handicapées.

En guise d'illustration, nous pouvons citer le cas d'un employé en fauteuil roulant qui demande que les réunions qui ont lieu au troisième étage d'un bâtiment sans ascenseur soient organisées ailleurs. Cette adaptation a été refusée, bien qu'il y ait une salle de réunion de libre au rez-de-chaussée.

3. Orientation sexuelle

Le concept d'orientation sexuelle a trait à l'hétérosexualité, à l'homosexualité et à la bisexualité. Elle dépend du sexe des personnes pour lesquelles quelqu'un éprouve de l'attirance et développe de l'affection, tant physiques qu'émotionnelles. L'homophobie englobe toutes les manifestations de discrimination, de rejet, d'exclusion et de violence à l'encontre d'individus, de groupes ou de pratiques, fondées sur le critère de l'orientation sexuelle. Concrètement, c'est la population homosexuelle, lesbienne et bisexuelle qui est confrontée à la discrimination dans une société où l'hétérosexualité est la norme.

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans le cadre de l'emploi se situe au niveau du recrutement avec un rejet éventuel par les personnes chargées du recrutement du personnel. Le Centre n'a pas encore reçu beaucoup de plaintes à propos de ce type de discrimination ouvertement homophobe. Il y a

davantage de plaintes d'homosexuels ou de lesbiennes qui se sentent discriminés par des entreprises dites « de tendance », c'est-à-dire des organisations qui se basent sur des convictions religieuses ou philosophiques, rejetant en l'espèce l'homosexualité.

Des formes de discrimination qui se manifestent pendant la durée du contrat, où il est souvent question de brimades par un supérieur ou des collègues, nous semblent toutefois plus problématiques. Cela commence souvent de façon innocente, par une blague sur les « homos » mais cela dépasse parfois les limites acceptables et les personnes doivent s'accommoder chaque jour de cet humour et de toutes sortes de remarques à ce sujet. Il faut également mentionner dans ce contexte la notion d'évitement, c'est-à-dire le fait de taire l'orientation homosexuelle, par peur de la discrimination. Le licenciement fondé sur l'orientation sexuelle est aussi une réalité rapportée par les plaintes reçues.

Il y a probablement des similitudes avec la discrimination de genre : des formes subtiles de discrimination où les personnes sont certes accueillies dans une entreprise ou une organisation mais où elles ont tout de même moins de chances que les autres d'obtenir une promotion. Dans la discrimination de genre, on parle de « plafond de verre » Pour ce qui est des holebis[13], ce phénomène a été appelé par analogie le « plafond rose ».

Le Centre a consacré, fin 2006, une étude à la situation des holebis sur le marché du travail belge (voir infra). Vous trouverez plus de détails sur les résultats de cette étude dans un autre point du rapport annuel.

4. Genre

La discrimination de genre a non seulement trait à la discrimination fondée sur le sexe mais aussi à la discrimination pour des raisons telles que la maternité, la grossesse, le transsexualisme et le changement de sexe. Elle englobe également l'intimidation et les comportements sexuels indésirables qui sont liés au sexe d'une personne. Il peut s'agir ici d'une discrimination structurelle, comme les murs invisibles et les plafonds de verre (limites sur le plan de la mobilité et des perspectives de carrière dans l'entreprise), d'une discrimination liée aux problèmes de combinaison de la vie professionnelle avec la vie privée, d'une discrimination à l'égard des femmes enceintes malgré la protection existante ou d'une discrimination à l'égard des hommes. En ce qui concerne le transsexualisme, la loi a changé et offre une plus grande sécurité juridique : il est par exemple aujourd'hui plus facile de changer de prénom et/ou de sexe mais on est néanmoins tenu de subir une intervention chirurgicale pour cette dernière conversion.

Cette forme de discrimination se manifeste dès le début du contrat de travail, en grande partie dans les offres d'emploi et pendant les entretiens d'embauche. Elle se manifeste également pendant la durée du contrat de travail et à la cessation du contrat, au moment du licenciement.

Exemples : une femme est licenciée peu de temps après avoir annoncé sa grossesse à son employeur. Un homme lui aussi licencié parce qu'il a refusé une mission à l'étranger pendant le week-end pour des raisons familiales (grossesse et accouchement difficiles de son épouse).

Pour la discrimination de genre, ce n'est pas le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme qui est compétent mais bien l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

13 Holebis : pour homosexuels, lesbiennes et bisexuels

5. Convictions religieuses ou philosophiques

Par convictions religieuses, nous entendons les convictions qui touchent à la question de l'existence ou non d'un dieu ou d'une divinité. Sont également visées les convictions philosophiques telles que l'athéisme, l'agnosticisme ou la laïcité. La discrimination doit être comprise comme un refus d'accepter les convictions religieuses ou philosophiques de quelqu'un d'autre.

Dans le cadre des relations de travail, la discrimination peut se manifester au moment du recrutement, de la sélection, pendant la durée du contrat de travail ou à la cessation de celui-ci. Notre réglementation ne prévoit pas l'obligation d'adaptation raisonnable par l'entreprise pour des raisons de convictions religieuses ou philosophiques, bien qu'il soit possible d'y travailler dans le cadre d'une politique de diversité (par ex. nourriture, pratiques religieuses,...). En d'autres termes : si l'offre d'emploi et le contrat de travail indiquent clairement les tâches à effectuer et qu'un travailleur – qui doit par exemple préparer de la viande de porc ou qui doit travailler le samedi comme stipulé dans le contrat de travail - refuse d'accomplir ces tâches une fois qu'il a été engagé, il ne sera pas question de discrimination si l'employeur licencie ce travailleur. Dans certains pays (par exemple aux États-Unis), il existe une obligation d'adaptation raisonnable pour des raisons religieuses. Evoquons aussi la notion d'organisation religieuse ou philosophique qui s'inspire d'une certaine conception de la vie et qui exige de son personnel une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation. Parmi les exemples, il y a les écoles, les hôpitaux, les associations laïques ou les centres de planning familial.

Pour illustrer ce motif, nous pouvons citer le cas d'un employeur qui a refusé d'engager un travailleur parce que celui-ci était musulman et que cela pouvait perturber l'organisation du travail.

6. Âge

La question de l'âge est encore confuse pour beaucoup, nous sommes en effet habitués à considérer l'âge comme un critère totalement neutre. D'autant que de nombreuses lois et de nombreux règlements prévoient eux-mêmes un critère d'âge. La discrimination fondée sur l'âge s'avère donc souvent totalement inconsciente.

Le critère d'âge n'est toutefois pas toujours aussi neutre et peu avoir des conséquences négatives pour les personnes. Dans ce cas, nous pouvons parler de discrimination fondée sur l'âge. Cette discrimination fondée sur l'âge est très présente sur le marché du travail mais elle n'est pas encore bien identifiée. Cette année, nous constatons toutefois un changement positif : le Centre reçoit beaucoup plus de demandes d'avis sur des mesures que l'on veut instaurer dans des entreprises, mesures où l'on envisage de recourir à un critère d'âge.

Quand on parle de discrimination fondée sur l'âge, on pense le plus souvent aux travailleurs plus âgés qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail. C'est une réalité mais nous devons prendre conscience du fait que la législation et la directive européenne ne limitent pas l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge à la discrimination pratiquée à l'encontre des travailleurs plus âgés.

La matière est complexe car la directive européenne et donc la législation autorisent néanmoins certaines formes de distinction d'âge : dans le cas de l'exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour les forces armées et pour des « raisons de politique de l'emploi ».

Quelques difficultés fréquemment rencontrées :

- le lien qui est souvent fait entre l'âge et la charge physique ou mentale d'un travail ; dans ce cas, des limites d'âge maximal sont souvent fixées de façon arbitraire ;

- des distinctions d'âge et fonctions de débutant ;

- des travailleurs plus âgés avec une trop grande expérience professionnelle pour certaines fonctions ;
- des travailleurs plus jeunes qui ne pourraient pas diriger des travailleurs plus âgés et des travailleurs plus âgés qui détonnent dans une équipe jeune ;

- le recrutement de personnes pour assurer la continuité de l'entreprise ;

- des emplois qui nécessitent une formation coûteuse ou de longue durée et entraînent exclusion des travailleurs plus âgés.

3 Revue de la jurisprudence par critère de discrimination

I. Prétendue "race", couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique

Cet aperçu ne se base pas seulement sur les affaires dans lesquelles le Centre a été partie prenante mais également sur les arrêts et jugements transmis au Centre sous forme anonyme. Nous nous appuyons pour cela sur l'article 3,9° de la loi relative à la création du Centre qui le rend compétent pour le recueil et la diffusion de données statistiques et de décisions jurisprudentielles. Malheureusement nous ne disposons (toujours) pas d'un relevé systématique de tous les arrêts et jugements qui nous permettrait de faire une analyse approfondie de la jurisprudence et de tous les éléments utiles. Depuis 2000, le Centre publie toute la jurisprudence dont il a connaissance sur son site web.

I.1. Punir des mots: incitation à la haine, à la violence et à la discrimination

L'arrêt de la Cour de cassation, selon lequel une incitation d'ordre général est suffisante, sans qu'il soit nécessaire d'inciter un individu ou un groupe à commettre des actes concrets (Cass. 19 mai 1993) est toujours suivi par les juridictions inférieures.

» ***Tribunal correctionnel de Termonde, 13 avril 2007 et tribunal correctionnel Brugge, 26 février 2007***
Bien que les insultes racistes ne soient pas punissables en tant que telles selon la loi antiracisme (le tribunal de Termonde a jugé que l'insulte « stomme Belg » ne constituait pas un propos incitant au racisme), le tribunal de Bruges a jugé que les menaces et insultes racistes « go home Kosovaren, Fuck You Islam», devaient être considérées comme une incitation à la haine. Dans la plupart des dossiers, ces incitations se font de manière orale.

» ***Tribunal correctionnel de Hasselt, 2 mars 2007***
C'est ainsi que lors du match de football en salle « Belgique-Israël », une personne a prononcé les jurons antisémites « Hamas Hamas, tous les Juifs au gaz et Heil Hitler ». Le Tribunal de Hasselt a condamné cette personne à une peine de travail de 100 heures.

» ***Tribunal correctionnel de Termonde, 16 avril 2007***
Dans quelques cas, l'incitation a lieu par l'utilisation de symboles racistes: dans la lignée de la jurisprudence pour le fait d'avoir fait le geste du salut hitlérien, le tribunal de Termonde a condamné une personne pour avoir montré ostensiblement sa ceinture sur laquelle étaient représentés un aigle avec une croix gammée, accompagné des mots « blut und ehre ».

» ***Cour d'appel de Gand, 24 avril 2007***
La loi antiracisme ne punit que les propos tenus en public. Contrairement au tribunal de Termonde, la Cour d'appel de Gand reconnaît dans son arrêt qu'un formulaire C4 mentionnant comme motif de licenciement: « ne peut s'adapter au pays, devrait être renvoyé dans sa cambrousse où les gens se battent » est un écrit public. Le juge déclare que la référence à l'origine d'une personne n'est pas pertinente et peut inciter d'autres personnes, employeurs ou services publics à adopter une attitude de refus ou de rejet vis-à-vis d'étrangers.

I.2. Punir des actes

› **Discriminations dans le monde de la nuit**
La discrimination concernant l'autorisation d'accès à des dancings peut être combattue moyennant des instruments juridiques relevant du droit civil, pénal et administratif: c'est ainsi que l'autorité locale de la commune de Louvain a la possibilité de retirer la licence des portiers ou d'en refuser la prolongation.

La pratique démontre que les dossiers concernent principalement des portiers, alors que les exploitants semblent échapper aux procédures.

» ***Tribunal correctionnel de Bruxelles, 6 avril 2007***
Lors d'un jugement rendu le 6 avril 2007 par le Tribunal de Bruxelles, le juge n'a pas été convaincu par les explications données et a condamné les deux portiers d'un dancing connu à Bruxelles. L'exploitant, lui, a été acquitté, parce qu'on n'a pu démontrer que l'ordre de discriminer émanait de lui.

» ***Tribunal correctionnel de Hasselt, 12 juin 2007***
Dans cette optique, la condamnation de l'exploitant d'un dancing à Hasselt à une amende de 2750 euros est plus que remarquable. A l'audience, le portier a déclaré qu'il agissait conformément à l'instruction du patron de refuser l'accès à des étrangers. Ce témoin a confirmé que « le scénario classique » de la carte de membre requise est souvent utilisé comme prétexte pour camoufler un réel motif discriminatoire: « Tous les clients ayant accès à l'établissement ne sont pas en possession d'une carte de membre. Ce ne sont que les allochtones ayant accès à l'établissement qui en possèdent une ». L'exploitant a interjeté appel contre ce jugement.

› **Discriminations dans le domaine du logement**
L'application de l'article 2[14] dans le domaine du logement continue à poser problème.

» **Tribunal correctionnel de Termonde, 3 mai 2007**
C'est ainsi que le tribunal de Termonde a jugé que le propriétaire n'abuse pas de sa liberté contractuelle de refuser des candidats locataires si ceux-ci donnent de fausses informations au départ quant à la personne à qui la location est destinée.
Pourtant, lors de son audition, le propriétaire a déclaré: « qu'il avait toujours des difficultés avec les noirs concernant le nettoyage de leurs chambres ». Le tribunal a jugé que cette déclaration pourrait être une indication « de discrimination sur base de la "race" lors de la location de chambres » mais que dans le cas présent, le propriétaire ne peut être imputé de discrimination, comme il s'agissait plutôt d'une évaluation de risques concernant des locataires potentiels.
Le secteur essaye de remédier au fonctionnement défectueux de la loi moyennant différentes interventions législatives et autorégulations, car une des possibilités de combattre efficacement la discrimination dans le secteur privé du logement, est de donner au juge la possibilité de mettre fin rapidement au comportement discriminatoire. Néanmoins, même après 2007, la question subsiste de savoir si on a pu répondre aux attentes élevées.

» ***Bruxelles (en référé), 16 novembre 2007***
Dans le cadre d'une cause particulière, une association antiraciste a fait une demande d'action en cessation. Selon eux, le fait que des candidats locataires devaient remplir un questionnaire à l'agence immobilière constituait une preuve de discrimination. Une des questions portait explicitement sur le lieu de naissance des candidats locataires.
Le Président du Tribunal a déclaré que l'association a insuffisamment démontré la présomption de discrimination. De plus, l'association a négligé de mettre l'agence immobilière en défaut préalablement à la demande d'action en cessation et a également négligé de faire les démarches nécessaires en vue d'un arrangement à l'amiable.

› **Discriminations dans le domaine du travail**
En cas de plaintes à l'embauche, le Centre a tendance à utiliser des procédures civiles comme moyen de pression pour encourager l'employeur à prendre des mesures pour éviter la discrimination.

» ***Gand (en référé), 26 mars 2007***
Un courriel de l'employeur mentionnant « peux-tu te débarrasser de cette personne? Un étranger pour vendre de la sécurité, je n'ai encore jamais vu cela » constitue un élément qui fait incomber la charge de la preuve à l'employeur. Le juge a interdit à la société de poursuivre des pratiques discriminatoires à l'avenir.
De plus, le Président du tribunal du travail a imposé dans son jugement des mesures de publicité, une contrainte de 2500 euros pour le

14 devenu article 24 dans la nouvelle version de la loi du 30 juillet 1981 après la modification du 10 mai 2007

candidat employé et 500 euros pour le Centre. Après le jugement la société s'est excusée pour le comportement qu'elle avait adopté vis-à-vis du candidat employé et elle s'est engagée à élaborer un plan de diversité pour le recrutement avec l'assistance de l'autorité flamande.

» ***Cour du travail de Bruxelles, 24 janvier 2007***
Dans le dossier relatif à l'entreprise de fabrication de portes de garage refusant de recruter des travailleurs d'origine marocaine, la Cour de travail de Bruxelles a décidé de poser un certain nombre de questions préjudicielles à la Cour européenne de justice avant de se prononcer sur le fond de la question de savoir si les dispositions de la loi antiracisme ont été enfreintes.
Dans son arrêt du 24 avril 2007 la Cour du travail a réformé le jugement du tribunal du travail en un dossier de harcèlement raciste sur le lieu du travail ayant eu pour conséquence la démission du travailleur intéressé. La Cour a condamné l'employeur, sur base de la loi du bien-être, au payement d'une indemnisation s'élevant à la somme considérable de 11.625 euros.

1.3. Crimes motivés par la haine

Les crimes motivés par la haine sont principalement des crimes où le choix de la victime est déterminé par les caractéristiques de la personne ou du groupe de personnes. Le plus souvent, il s'agit de caractéristiques visibles comme l'origine ethnique ou la couleur de peau. Si ce motif est déterminant, il ne doit pas pour autant être le seul motif existant.

» ***Tribunal correctionnel de Louvain, 23 janvier 2007***
En janvier 2007 le tribunal correctionnel a fait usage de l'article 405quater. Il a condamné deux hommes à une peine de prison de trois ans avec sursis et à toute une série de conditions parmi lesquelles l'interdiction de participer à des activités de skinheads ou de groupes d'extrême-droite comme BBET/Blood and Honour.
La victime, un réfugié reconnu, avait été la cible d'une agression raciste préméditée. Les deux hommes et trois personnes mineures (le tribunal de jeunesse de Louvain a également appliqué l'article 405quater du code pénal) avaient préparé un plan dans un café pour « aller à la recherche de 'untermenschen' noirs et de les prendre en mains ». La Cour d'appel a prononcé des peines de prison encore plus lourdes.

» ***Tribunal correctionnel de Courtrai, 14 novembre 2007***
Le tribunal de Courtrai a également considéré que l'article 405quater était applicable, à savoir dans la cause suivante. Un homme a dû se justifier devant le tribunal pour avoir prononcé des insultes racistes envers deux élèves lors d'une excursion de divertissement.

» ***Tribunal de la jeunesse d'Anvers, 15 mars 2007***
Le Centre a déposé plainte avec constitution de partie civile contre quatre personnes qui s'étaient introduites dans le centre d'accueil pour demandeurs d'asile à Broechem en 2004 pour y frapper et menacer les habitants en tenant des propos racistes. Ici aussi le tribunal de jeunesse a reconnu l'application de l'article 405quater en 2007.
En cas de crimes motivés par la haine, il s'agit le plus souvent de crimes accompagnés de coups volontaires. Il serait prématuré de conclure, sur base de la jurisprudence dont nous disposons que le racisme serait devenu plus violent ou que les tribunaux font usage de la possibilité accrue qu'ils ont de prononcer des peines plus lourdes comparées aux jugements sur base de la loi antiracisme. On observe plutôt une tendance à prononcer des peines de travail pour de tels crimes.

» ***Cour d'assises d'Anvers, 10 octobre 2007***
La Cour d'Assises d'Anvers dans le dossier Van Themsche a également fait usage de l'article 405 quater. Le Centre relève dans cet arrêt une application implicite du concept de discrimination par association. En effet, la caractéristique visible – en l'espèce la couleur de peau sombre de Oulematou – a rejailli également sur la petite Luna qui était de peau blanche.

La Cour de Cassation a confirmé l'arrêt de la Cour d'Assises d'Anvers. Celle-ci a en effet rejeté les arguments invoqués portant sur l'atteinte à la présomption d'innocence provoquée par la relation des faits dans les médias, au droit à un procès équitable rendu par un juge impartial et aux droits de la défense.

Une personne de peau blanche peut dès lors selon l'interprétation de la Cour d'Assises être victime d'une violence raciale, même dans le cas où elle n'a pas elle-même l'une des caractéristiques visibles telles que l'origine ethnique, la couleur de peau ou les propriétés qui ont été déterminantes pour Hans Van Themsche dans le choix de ses autres victimes.

Le concept de discrimination par association trouve (peu à peu) un accueil favorable. Dans l'affaire Coleman – une affaire civile - (connue sous le numéro de référence affaire C-303/06 S. Coleman contre Attridge Law et Steve Law), en l'espèce une personne a été traitée de manière moins favorable en raison du handicap de son fils. L'avocat général a déjà plaidé en faveur de l'incorporation de ce concept dans le cadre de la directive. Tout individu pourrait donc selon la directive être la victime d'une discrimination injustifiée sur base du handicap sans avoir elle-même un handicap.

Il faut encore attendre l'arrêt définitif de la Cour de Justice Européenne, mais la Cour suit le plus souvent la position de l'avocat général.

1.4. Application de la loi sur le négationisme

» ***Tribunal correctionnel de Mons, le 14 décembre 2007***
Le 14 décembre 2007, le Tribunal correctionnel de Mons s'est prononcé dans le contexte d'une querelle de voisinage et a estimé que les propos "qu'il regrettait que la mission d' "Adolf" d'éliminer les étrangers n'ait pas abouti" étaient contraires à la loi condamnant le négationnisme. Les propos ont été émis en présence d'agents de la force publique. Pour établir la peine, le tribunal a tenu compte du manque de respect de la part du prévenu. Ce dernier estime à tort que son handicap (le prévenu est aveugle) lui donne un blanc-seing pour émettre des propos négationnistes calomnieux. Le prévenu a été condamné à une peine d'emprisonnement conditionnelle de cinq mois et à une amende de 100 €. Le Centre reçoit un euro symbolique. Il s'agit d'une condamnation définitive.

» ***Tribunal correctionnel de Termonde, le 3 avril 2007***
Le 3 avril 2007, le Tribunal correctionnel de Termonde a acquitté un vendeur, deux éditeurs et une fondation pour la diffusion des livres de Rulof. Afin de vérifier si en l'espèce il était question d' « incitation à », le tribunal n'a non seulement examiné le contenu des citations litigieuses, il a également pris en considération les éléments contextuels, notamment l'intégration des citations litigieuses dans les autres livres, l'esprit du temps dans lequel Rulof écrivait ses livres et le fait qu'il s'agissait d'œuvres philosophiques, la « justification » reprise dans une des publications et la publicité fort limitée des livres de Rulof. Le degré de publicité peut donc également déterminer la présence ou l'absence de l' « incitation à ».

2. Etat de santé

» ***Tribunal du travail de Bruxelles, 30 novembre 2006***

Fin 2006, le tribunal du travail de Bruxelles s'est prononcé sur l'action en cessation introduite par une ergothérapeute atteinte d'épilepsie, qui s'est vu refuser un emploi dans un service résidentiel pour personnes âgées. Cette dame y avait déjà travaillé auparavant avec un contrat de remplacement et bien qu'elle ait subi à deux reprises durant cette période une (légère) crise d'épilepsie, le médecin du travail l'avait jugée apte à poursuivre l'exercice de son activité. L'employeur lui a ensuite reproché un manque de transparence quant à son état de santé et a décidé, pour cette raison, d'écarter sa candidature à un emploi à temps plein.

Le juge a estimé que, pour des raisons de respect de la vie privée, un travailleur (ou un postulant) n'était pas tenu d'informer son employeur de son état de santé, à moins que, compte tenu du contexte professionnel, il n'y ait un risque pour sa sécurité ou pour celle d'autrui. Le jugement se réfère également au rôle du conseiller en prévention/médecin du travail. Appliquant le mécanisme du renversement de la charge de la preuve, le juge en conclut qu'il s'agit d'un cas de discrimination basé sur l'état de santé de l'intéressé, au sens de la loi (aujourd'hui abrogée) anti-discrimination du 25 février 2003.

3. Handicap

» ***Cour constitutionnelle, arrêt n° 153/2007, 12 décembre 2007 – critère de handicap combiné avec le critère nationalité***

La Cour a été interrogée sur une différence de traitement qui existerait entre deux catégories de personnes handicapées séjournant légalement en Belgique: d'une part les étrangers inscrits au registre de la population (mais non mentionnés dans la loi de 1987 qui régit le droit aux allocations de personne handicapée) et d'autre part les catégories de personnes (y compris des étrangers) qui sont énumérées dans ladite loi. En l'occurrence, une Américaine qui vit depuis 40 ans en Belgique, qui est inscrite au registre de l'état civil et qui est reconnue comme handicapée, y compris pour l'octroi d'avantages fiscaux et sociaux, est exclue du droit aux allocations tel qu'il est prévu par la loi de 1987.

Dans son arrêt, la Cour cite abondamment l'arrêt Koua Poirrez c. France (30 septembre 2003, Cour européenne des droits de l'homme, CEDH) concernant le refus de l'État français d'accorder une allocation pour handicapé au motif que le demandeur n'avait pas la nationalité française alors qu'il satisfaisait aux autres conditions légales. La CEDH a jugé que cette différence de traitement ne reposait sur aucune justification objective et raisonnable. Seules des « considérations très fortes » peuvent permettre de rendre compatible avec la Convention européenne des droits de l'homme une différence de traitement exclusivement fondée sur la nationalité.

La Cour en conclut qu'il n'existe pas en l'espèce de « considérations très fortes » et qu'il n'est dès lors pas justifié d'exclure du bénéficie de ces allocations l'étranger qui, en raison de son statut administratif, est admis à résider en Belgique de manière définitive ou du moins pour une durée significative.

» ***Cour constitutionnelle Arrêt n° 148/2007 du 28 novembre 2007***

Le code des impôts sur les revenus prévoit que l'exonération de la taxe de circulation sur les véhicules automobiles ne peut être octroyée aux personnes gravement handicapées que si elles sont capables de conduire elles-mêmes le véhicule immatriculé à leur nom. Dans cette situation, l'exonération fiscale est acquise, peu importe la nature des déplacements effectués par la personne handicapée : déplacements personnels ou courses occasionnées par les besoins du ménage dont elle fait partie.

En revanche, dès lors qu'une personne gravement handicapée n'est pas à même de conduire elle-même son véhicule, l'exonération de la taxe ne peut être octroyée que si le véhicule en question est utilisé exclusivement pour la locomotion personnelle du propriétaire gravement handicapé. Par conséquent, cette disposition légale conditionne l'exonération fiscale au fait que la personne avec un handicap qui ne peut elle-même conduire son véhicule accompagne systématiquement le tiers (en général son conjoint) à qui il confie son véhicule et ce, pour tous les déplacements qui sont effectués à son profit (pharmacie, courses quotidiennes etc..).

C'est dans ce contexte qu'une dame atteinte d'un handicap de plus de 80 % s'est vue refuser par le fisc une exemption à la taxe de circulation sur son véhicule au motif que celui-ci était conduit exclusivement par son mari. La Cour d'appel de Liège, devant laquelle l'affaire est finalement portée, s'interroge sur la constitutionnalité de cette disposition qui octroie un avantage aux personnes handicapées qui conduisent et le refuse (dans la majorité des cas) à ceux qui ne conduisent pas. La Cour d'appel interroge donc la Cour constitutionnelle sur ce point.

Dans son arrêt du 28 novembre 2007, la Cour constitutionnelle déclare que cette disposition légale est contraire au principe d'égalité. En effet, selon la Cour, dans le cas où le véhicule pour lequel l'exemption de la taxe est demandée est le seul véhicule du ménage, il n'est pas justifié d'établir une différence de traitement au niveau de l'exonération de la taxe selon que la personne handicapée est ou non capable de conduire elle-même ou pas. Dans cette situation, le véhicule concerné effectue en effet des déplacements semblables, partiellement pour les déplacements de la personne handicapée elle-même et partiellement pour les besoins du ménage, qu'il soit conduit par la personne handicapée elle-même ou par son conjoint.

4. Convictions religieuses ou philosophiques

» ***Conseil d'État, arrêt n° 175.886 du 18 octobre 2007***

Le 18 octobre 2007, le Conseil d'État s'est prononcé dans le recours en suspension d'une enseignante de religion islamique qui contestait une décision de l'enseignement de la Communauté flamande. Celui-ci avait confirmé en appel la décision de licenciement pour faute grave prise par une des écoles fondamentales où elle travaillait à temps partiel. La cause du licenciement était le refus de cette enseignante d'enlever son foulard islamique en dehors de la classe, alors que le règlement de l'école interdit le port, dans l'enceinte de l'école, de vêtements, de signes ou de symboles exprimant de manière visible une appartenance religieuse ou philosophique (à l'exception des professeurs de religion dans leur local de classe).
La thèse de l'école était que le port du foulard par des enseignants constituait une violation fondamentale du principe de neutralité de l'enseignement public et de l'enseignement communautaire néerlandophone en particulier. En refusant de retirer son foulard en dehors de la classe, l'enseignante n'aurait pas respecté cette neutralité ainsi que le projet pédagogique de l'école. La requérante opposait à cela l'argument selon lequel seul le Conseil de l'Enseignement communautaire néerlandophone était habilité à rédiger la déclaration de neutralité et que ni une décision du conseil d'administration d'un groupe d'écoles ni un règlement d'une école particulière ne pouvait imposer de restrictions supplémentaires à la liberté de l'engagement individuel.
Le Conseil d'État s'est rallié à ce dernier raisonnement et a estimé que la règle générale que le Conseil de l'Enseignement communautaire avait établie en rédigeant la déclaration de neutralité n'était pas formulée en termes suffisamment clairs et accessibles pour qu'en le signant la requérante ait pu et dû savoir, en pleine connaissance de cause, qu'elle n'était pas autorisée à porter un foulard. Au vu du préjudice sérieux et difficilement réparable subi par l'enseignante, la décision de rejeter le recours, prise par le Conseil d'appel de l'Enseignement communautaire, a donc été suspendue.
En résumé: selon le Conseil d'Etat il n'appartient pas à une école particulière ou à un groupe d'école de l'Enseignement de la Communauté flamande d'ordonner une interdiction générale concernant le port de signes distinctifs religieux.

» ***Cour constitutionnelle, arrêt n° 8/2008, 17 janvier 2008***

À l'occasion d'un incident survenu lors d'une audience, un président de tribunal a posé une question relative à l'article 759 du Code judiciaire, concernant l'interdiction d'assister à une audience en portant un couvre-chef, même lorsque ce couvre-chef est une expression d'une conviction religieuse.
La personne en question a prétendu qu'elle portait un bonnet pour des raisons médicales et n'a pas du tout invoqué de motif religieux. La Cour a dès lors jugé que la question préjudicielle, qui portait sur le cas où des motifs religieux étaient invoqués, n'avait aucun lien avec le litige et n'appelait donc pas de réponse.

5. Âge

» ***Cour d'appel d'Anvers, 26 avril 2007***
Dans un procès intenté par un commerçant contre un concurrent qui offrait des réductions en fonction de l'âge du client (par exemple: 50 ans = 50% de réduction), la Cour d'appel d'Anvers a estimé, le 26 avril 2007 que plusieurs infractions à la loi sur les pratiques commerciales avaient été commises. Elle a constaté entre autres une infraction à l'interdiction de pratiques commerciales déloyales étant donné que des produits étaient mis en vente en violation de la loi anti-discrimination du 25 février 2003.

» ***Cour constitutionnelle, arrêt n° 137/2007, 7 novembre 2007***
Le requérant introduit un recours en annulation contre la règle selon laquelle un candidat à une désignation de chef de corps (dans la magistrature) doit être éloigné d'un certain nombre d'années de l'âge de la pension (67 ans, avec quelques exceptions). Ce délai minimal était de cinq ans, il a ensuite été porté à six ans avant d'être à nouveau ramené à cinq ans en 2006. Concrètement, les personnes de 62 ans ou plus ne peuvent donc plus être candidates à un mandat (dans le cas présent) de premier président d'une Cour d'appel. Il en résulterait une discrimination entre les personnes qui ont moins ou plus de 62 ans.
Dans son arrêt, la Cour estime qu'un candidat chef de corps doit soumettre un plan de gestion; c'est l'une des conditions de base à sa désignation. Il est dès lors normal et raisonnable d'exiger que le mandat soit exercé pendant la période nécessaire à l'accomplissement de ce plan de gestion. C'est pourquoi le législateur a aligné la durée de présence effective dans la magistrature sur la durée du mandat. Cette disposition est en rapport avec l'objectif poursuivi et n'est pas disproportionnée par rapport à ce but, conclut la Cour.

4 Requêtes

I. Analyse des plaintes simples

Tableau 1 : cas signalés de discriminations, de racisme et autres délits d'incitation à la haine

	Tot.	%	Homme	%	Femme	%	Non communiqué	%
Race	1145	39%	737	64%	364	32%	44	4%
Handicap	331	11%	183	55%	144	44%	4	1%
Convictions religieuses et philosophiques	169	6%	90	53%	76	45%	3	2%
Orientation sexuelle	135	5%	103	76%	29	21%	3	2%
Age	126	4%	85	67%	37	29%	4	3%
Etat de santé	71	3%	26	37%	44	62%	1	1%
Autres motifs (caractéristiques physiques, fortune, convictions politiques, ...)	125	4%	68	54%	55	44%	2	2%
Autres raisons (Centre non compétent, indéterminé, ...)	815	28%	526	65%	272	33%	17	2%
Total	**2917**		**1818**	**62%**	**1021**	**35%**	**78**	**3%**

En 2007, le Centre a ouvert 2917 dossiers (pour 1649 en 2006). Cela représente une augmentation de 77 % par rapport à 2006.

Le Centre n'a pas fait de recherche approfondie sur les raisons de cette augmentation spectaculaire. Il faut se garder d'en déduire une augmentation de la discrimination, de l'intolérance et du racisme en Belgique en 2007. Il est probable qu'une combinaison de facteurs internes (organisation des services, méthode d'enregistrement des dossiers,...) et externes permette d'expliquer ces chiffres. Parmi les facteurs externes (au Centre), nous pouvons pointer une plus grande sensibilisation de la population à l'occasion de la discussion et de l'adoption des lois du 10 mai 2007, la promotion et la communication autour de l' « Année 2007 de l'égalité des chances pour tous », les séminaires de formation et d'information donnés à des groupes cibles concernés : syndicats, employeurs, associations, avocats...etc.

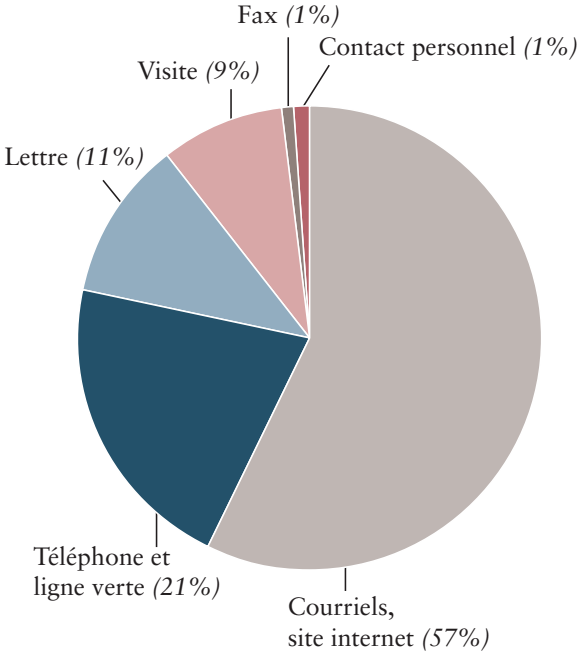
L'augmentation du nombre de dossiers se constate pour tous les critères visés par la loi mais à des degrés divers. Il faut signaler que si les dossiers concernant les critères « "race" » et handicap restent les deux premiers en 2007 comme en 2006, l'augmentation significative des plaintes et de signalements concernant les convictions religieuses et philosophiques (+ 125 %) les situe à la troisième place occupée par l'orientation sexuelle en 2006).

- 1145 dossiers concernent le critère « "race" » (prétendue "race", couleur de la peau, origine nationale ou ethnique, ascendance et nationalité). Cela représente 39 % des dossiers, proportion identique à 2006.
- 331 (11 % des dossiers 2007) concernent le motif « handicap ». On dénombre pour ce dernier une augmentation de 72 % par rapport à 2006. Cette année, les dossiers liés aux maladies chroniques y ont été ajoutés, ce qui peut expliquer en partie cette augmentation conséquente.
- 169 (6 % des dossiers 2007) concernent les convictions religieuses et philosophiques. Ce chiffre a plus que doublé par rapport à 2006.
- 135 (5 % des dossiers 2007) concernent le motif « orientation sexuelle ». On constate pour ce motif une augmentation de 22 % par rapport à 2006.
- 126 (4 % des dossiers 2007) concernent le motif « âge ». On remarque pour ce motif une augmentation de 125 % par rapport à 2006.
- 71 (3 % des dossiers 2007) concernent l'état de santé. Ici, une comparaison par rapport à 2006 ne semble pas judicieuse compte tenu du fait que la répartition des dossiers s'est effectuée différemment (cf. commentaire ci-dessus pour le motif « handicap »).
- 53 (2 % des dossiers 2007) concernent la fortune. On constate pour ce motif une augmentation de 408 % par rapport à 2006.
- 24 (1 % des dossiers 2007) concernent l'état civil. On voit une augmentation de 41 % pour ce motif par rapport à 2006.
- 22 (1 % des dossiers 2007) concernent la caractéristique physique. Il s'agit là d'une augmentation de 360% par rapport à 2006.
- 11 (moins 1 % des dossiers 2007) concernent les convictions politiques. Ce motif n'est inscrit dans la législation anti-discrimination que depuis le 10 mai 2007. Il est dès lors logique que le Centre n'ait reçu que peu de signalements en lien avec cette nouvelle compétence.

Pour 815 dossiers (soit 28 % des dossiers 2007), le Centre a estimé, après analyse, qu'il n'y avait pas de lien avec l'un des motifs de discrimination ou l'un des champs d'application prévus par la loi anti-discrimination.

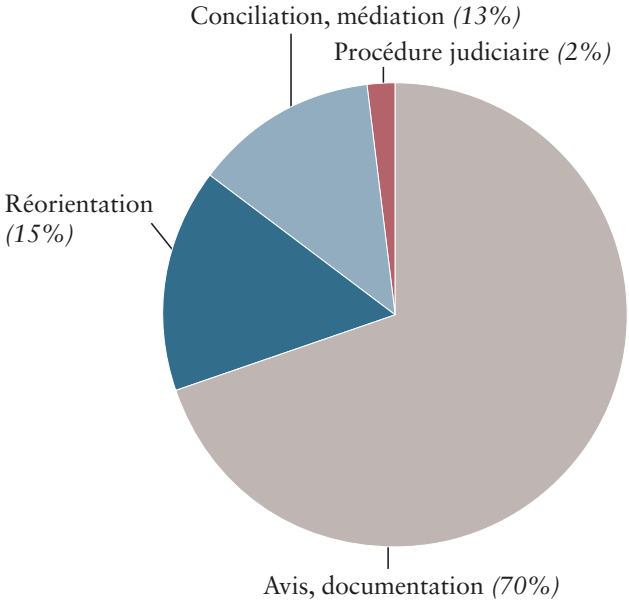
Dans ce cas, le Centre a réorienté les plaignants vers d'autres instances compétentes comme l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH) ou un CPAS, par exemple.

Tableau 2: mode de contact



Que ce soit par le biais du site (formulaire de signalement) ou par courriels, les requérants s'adressent en majorité (57 % pour 36 % en 2006) par la voie électronique. C'est manifestement le moyen de privilégié d'accès au Centre. L'absence de formalisme exigé par le Centre pour un premier contact explique le recours à ce moyen et constitue probablement une des raisons de l'augmentation du nombre de dossiers en 2007. Cela étant, une fois un dossier ouvert et que des démarches sont envisagées (conciliation, médiation ou action en justice), le Centre demande une confirmation plus formelle voire même une attestation écrite et signée de la part du requérant.

Tableau 3: mode de traitement



Peu de modifications par rapport au mode de traitement des dossiers par le Centre. Soulignons un paradoxe : autant les actions en justice menées par le Centre sont médiatisées, connues et commentées autant cela ne correspond qu'à un très faible pourcentage (2 %) de mode de traitement des dossiers. La vision du traitement de dossiers par le Centre s'en trouve régulièrement tronquée, tant dans le chef de victimes de discriminations que dans celui des personnes, institutions et autorités mises en cause. Le Centre doit sans cesse rappeler combien la solution de litiges ou de conflits peut trouver une issue utile par, l'information, la conciliation ou la médiation. Ce n'est qu'avec parcimonie et dans les cas les plus flagrants que la justice, civile ou pénale, est saisie.

2. Analyse par critère protégé

2.1. Prétendue "race", couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique

A. Les plaintes transmises au Centre

1. *Généralités*

Le Centre a reçu en 2007 beaucoup plus de plaintes pour racisme que les années précédentes. Le nombre de dossiers ouverts par le service racisme tourne en général autour d'un millier par an. En 2007, il y en a eu 704 de plus qu'en 2006, soit une augmentation de 58 %!

Par ailleurs, les collaborateurs reçoivent aussi beaucoup de demandes de conseil et d'information qui ne débouchent pas sur l'ouverture d'un 'dossier de plainte' et qui ne sont donc pas recensées dans cette banque de données. Cela concerne quelques milliers d'opérations par an.

2. *Quelques statistiques générales pour 2007, comparées à 2006 et 2005*

En 2007, les plaintes pour racisme ont augmenté de 58% par rapport à l'année précédente. La hausse la plus forte est observée dans le secteur 'médias, internet et propagande', qui prend ainsi la tête du classement par secteur. Ce sont surtout les plaintes pour haine sur internet qui ont connu une croissance spectaculaire (330 dossiers en 2007 contre 140 en 2006).

En deuxième position, on trouve toutes les plaintes concernant le vivre-ensemble (vie sociale) dans le quartier, la rue, l'espace public: par exemple des querelles de voisinage ou des conflits dans des transports en commun. Une centaine de dossiers supplémentaires ont été traités en 2007 par rapport à 2006 et 134 de plus qu'en 2005.

Contrairement à 2006 et 2005, les plaintes pour discrimination sur le marché de l'emploi n'arrivent plus en tête du classement sectoriel. On constate même une légère diminution en chiffres relatifs, même si le nombre de dossiers est en augmentation (51 de plus qu'en 2006 et 66 de plus qu'en 2005).

La hausse des dossiers de discrimination sur le marché du logement est également spectaculaire, avec 85 dossiers de plus en un an. La brochure sur la discrimination sur le marché immobilier, qui a été largement diffusée par le Centre en 2007, est probablement un des facteurs à la base de cette explosion des dossiers.

Enfin, on observe aussi une augmentation du nombre de dossiers concernant des services privés (refus d'accès à un dancing ou à une salle de fitness, par exemple), des services publics et l'enseignement.

Tableau 1: récapitulatif des statistiques en matière de racisme, rapport annuel 2007

Secteur	*2007*	*%*	*2006*	*%*	*2005*	*%*
Internet/ propagande/média	463	27%	153	16%	130	13%
Vivre-ensemble	249	15%	144	15%	115	11%
Emploi	222	13%	171	17%	156	15%
Logement	139	8%	54	5%	80	8%
Services publics	132	8%	90	9%	143	14%
Services privés	131	8%	82	8%	89	9%
Enseignement	113	7%	72	7%	99	10%
Forces de l'ordre	80	5%	89	9%	92	9%
Sphère individuelle	36	2%	30	3%	37	4%
Justice	32	2%	24	2%	33	3%
Autres	94	6%	78	8%	42	4%
Total	1691	100%	987	100%	1016	100%

3. *De quelles régions proviennent les plaintes?*

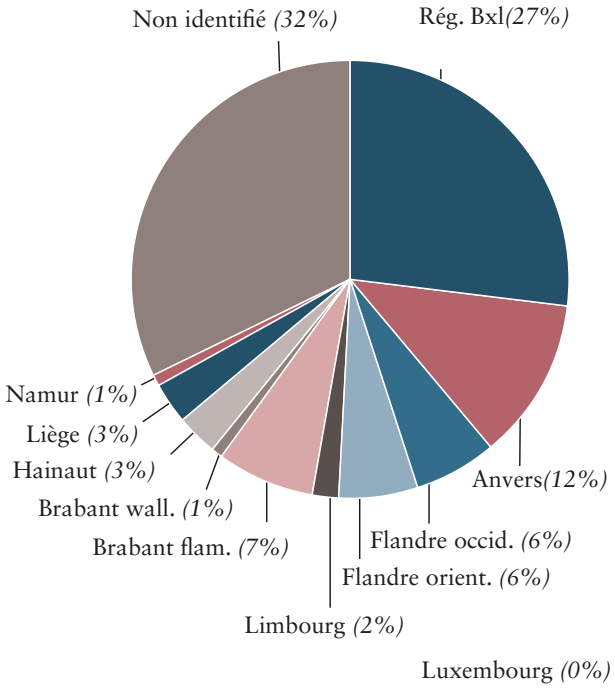
Dans quatre dossiers sur dix, le cas supposé de racisme ou de discrimination a lieu dans la région de Bruxelles-Capitale (455 dossiers) ou la province d'Anvers (198 dossiers).

Près d'une plainte sur trois ne peut pas être localisée avec précision. Il s'agit surtout de plaintes touchant

au secteur 'médias/internet et propagande' (395 dossiers), notamment des plaintes relatives à internet ou à une propagande qui fait l'objet d'une très large diffusion.

Pour le reste, les plaintes se répartissent de manière assez équilibrée entre les autres provinces. L'extension des points de contact locaux en Flandre et en Wallonie devrait fournir à l'avenir une meilleure image de la répartition régionale du racisme et de la discrimination en Belgique.

Graphique 1: lieu concerné par la plainte



4. *Pourquoi dépose-t-on plainte au Centre?*

De manière générale, beaucoup de plaignants se sont sentis injuriés ou ont été témoins d'injures en public (152 dossiers), ont relevé des messages haineux ou racistes sur un site internet (175 dossiers), ont été impliqués dans une dispute ou ont fait l'objet de brimades à l'école, au travail ou dans leur milieu de vie (121 dossiers). Dans 119 cas, les problèmes de location d'une maison ou d'un appartement sont mentionnés comme la principale raison pour contacter le Centre.

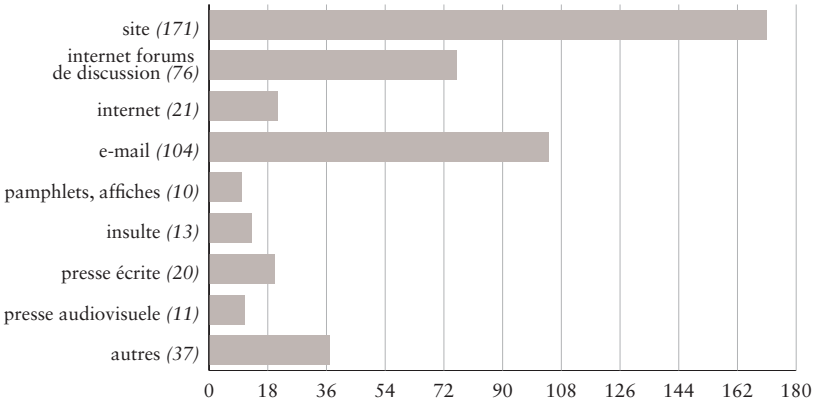
Les plaintes relatives aux médias, à internet et à la propagande concernent essentiellement des cas de haine sur internet (cf. aussi infra). La plupart des plaignants signalent des formes de racisme et de haine sur des sites internet, des forums de discussion et des courriels (en chaîne). Des messages racistes sont parfois également envoyés par sms (8 dossiers en 2007). Ainsi, un sms qui appelait à un 'Noël blanc' a été diffusé au moment des fêtes de fin d'année. Il disait: « Félicitations! En lisant ce sms, vous avez renvoyé un Marocain au Maroc. Transférez ce message à 10 amis, vous participerez ainsi à l'action "NOEL BLANC". Main dans la main, chacun dans son pays ».

Les plaintes relatives à des problèmes du vivre-ensemble (vie sociale) ont principalement trait à des insultes dans un lieu public (61 dossiers) ainsi qu'à des brimades et des disputes (50 dossiers). Les messages écrits sont des lettres de menace, des pamphlets ou des tracts, des graffitis, voire des photos ou des symboles racistes (comme des croix gammées, par exemple). Un dossier sur cinq est lié à d'autres types de problèmes du vivre-ensemble (vie sociale), comme un mécontentement par rapport à certaines situations dans le cadre de vie, des cas de vandalisme ou des délits inspirés par la haine.

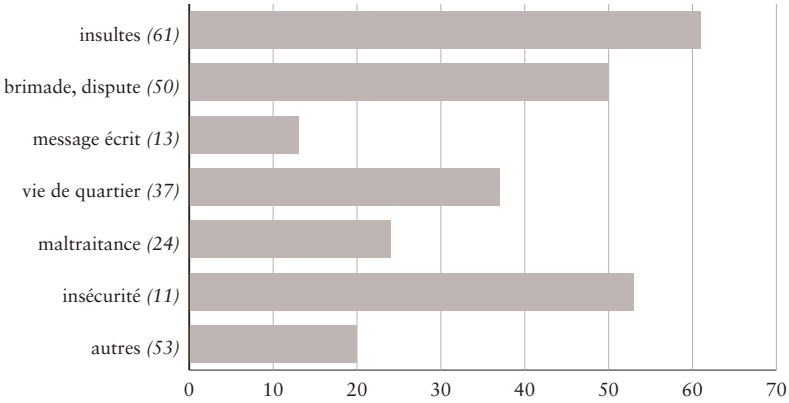
Les plaintes pour discrimination sur le marché de l'emploi peuvent se répartir en trois grandes catégories: discrimination à l'embauche, racisme sur le lieu de travail et discrimination lors du licenciement.

Alors qu'en 2006 on signalait surtout des problèmes à l'embauche (38% du total des plaintes), le centre de gravité s'est déplacé en 2007 vers les problèmes et les conflits sur le lieu de travail proprement dit (93 dossiers, soit 42%). L'évolution est spectaculaire et mérite de retenir l'attention pour l'avenir. En effet, le défi pour les employeurs consistera de plus en plus à gérer la diversité sur le lieu de travail.

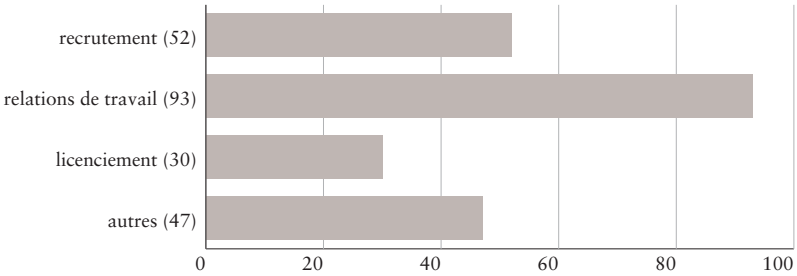
Graphique 2: quels problèmes liés aux médias, à internet et à la propagande signale-t-on?



Graphique 3: quels problèmes de vivre-ensemble (vie sociale) signale-t-on ?



Graphique 4: quels problèmes signale-t-on en matière de travail?



5. *Contre qui dépose-t-on surtout plainte?*

Dans un dossier sur cinq, la personne incriminée est quelqu'un de connu, qui fait même parfois partie de l'environnement familial proche (355 dossiers). Près d'un tiers de ces plaintes concernent des conflits liés au vivre-ensemble (vie sociale).

On dépose plainte dans près d'un cas sur dix contre une association ou un groupe, ou contre une entreprise. C'est bien entendu l'entreprise qui est la plus souvent mise en cause dans les dossiers de discrimination sur le marché de l'emploi. Mais les plaintes à l'encontre d'une commune (10), d'un bureau d'intérim (14), de transports publics (9) ou d'une administration (14) peuvent également concerner des cas de discrimination et de racisme à l'embauche ou sur le lieu de travail.

En cas de plainte dans le secteur médias/internet et propagande, c'est l'éditeur responsable qui court le plus de risques d'être attaqué. Les plaintes relatives aux services publics visent souvent des transports en commun, une administration fédérale, une commune ou un CPAS.

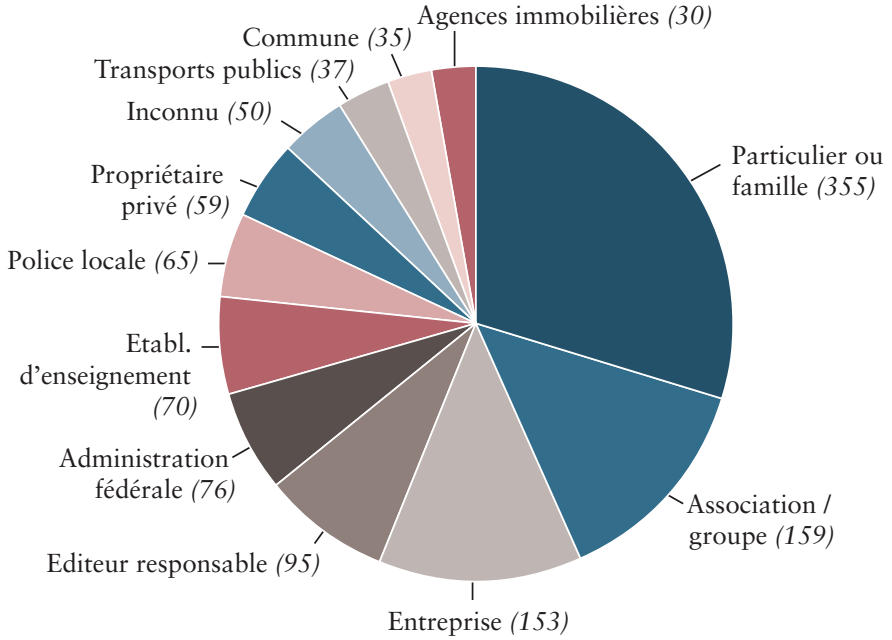
6. *L'évaluation des plaintes*

En général, l'évaluation des plaintes se fait lors de l'examen du fond et de la clôture du dossier. Nous faisons une distinction entre deux aspects : d'une part, l'examen du motif éventuel de discrimination, d'autre part l'évaluation finale, compte tenu entre autres des instruments légaux disponibles.

Il va de soi que la personne ou l'instance qui dépose plainte oriente dans une large mesure l'évaluation du motif de discrimination qui est attribué à la plainte en fonction de toutes les données disponibles. Quelqu'un s'est-il vu refuser un logement en raison de son origine ou de sa couleur de peau? Le foulard peut-il être la cause d'un conflit sur le lieu de travail? L'origine juive du demandeur intervient-elle dans le refus de louer un bateau ou un vélo?

Le graphique 6 montre que près de la moitié des plaintes concerne une discrimination éventuelle basée sur l'origine nationale ou ethnique, comme le non accès à un emploi, à un logement ou à un dancing malgré la possession de la nationalité belge. Si on y

Graphique 5: services ou personnes visés par les plaintes



ajoute l'élément de la couleur de peau, on arrive à plus de six plaintes sur dix.

66 plaintes (ou 4% du total) concernent spécifiquement l'origine juive. Nous analyserons ci-dessous ces plaintes pour antisémitisme.
Un mot encore de celles qui ont trait à la conviction philosophique ou religieuse. Ces plaintes sont également liées à l'origine et concernent principalement l'islam: certaines d'entre elles peuvent donc être classées dans la catégorie 'islamophobie'[15]. Il s'agit de plaintes dans le domaine d'internet (courriels de haine envers l'islam), de l'enseignement, des services privés et du vivre ensemble (vie sociale) (par exemple, des problèmes touchant au foulard islamique).

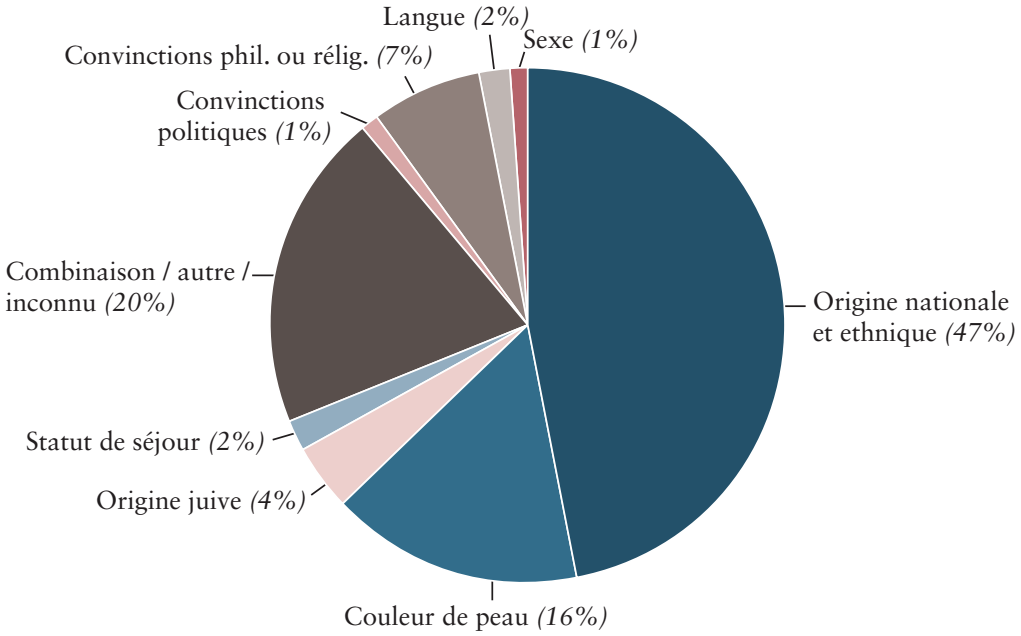
Au moment de clôturer le dossier, on vérifie toujours s'il s'agit bien d'un cas de discrimination ou de racisme au sens où l'entend la loi, ou si la plainte aurait peut-être pu être évitée moyennant une meilleure qualité du service ou de la gestion administrative.

Le graphique 7 montre que 487 dossiers, autrement dit 38% des plaintes initiales qui ont fait l'objet d'une évaluation finale (1266 dossiers sur 1691), relèvent de la législation actuelle antiracisme et anti-discrimination. Dans 41 cas, il s'agit spécifiquement de délits inspirés par la haine, avec un motif de discrimination raciste comme circonstance aggravante. La plupart de ces délits s'accompagnent d'insultes, de brimades ou de disputes. En 2007, les incitations à la haine, à la violence et à la discrimination ont fréquemment eu recours à internet, ici aussi au travers d'insultes, de brimades ou de disputes.

Les cas de discrimination directe sont principalement liés à des plaintes relatives au logement (location) ainsi qu'à l'accès à des dancings et à des établissements horeca. La discrimination indirecte se situe plutôt au niveau du recrutement et de la médiation sur le marché de l'emploi mais touche aussi la location d'un logement.

15 Voir également page 70

Graphique 6: motif de discrimination dans les dossiers de racisme



Plus de la moitié des dossiers qui peuvent être qualifiés de 'brimades' concerne des questions d'emploi.

Dans un cas sur quatre, le manque de preuves concrètes nous empêche de nous prononcer valablement sur la question de savoir si la plainte repose ou non sur un problème de racisme ou de discrimination.

Dans plus du quart des dossiers, soit le Centre n'est pas compétent (18% ou 225 dossiers), soit la plainte n'est pas fondée (12% ou 146 dossiers). Les cas de non compétence concernent par exemple des faits qui se sont déroulés à l'étranger, des plaintes pour discrimination linguistique, des brimades sur internet, des licenciements abusifs ou des problèmes relatifs à la politique salariale d'une entreprise.

Enfin, dans 80 dossiers (soit 6% de tous les dossiers qui ont pu faire l'objet d'une évaluation), la plainte aurait pu être évitée moyennant un service ou une gestion administrative de meilleure qualité.

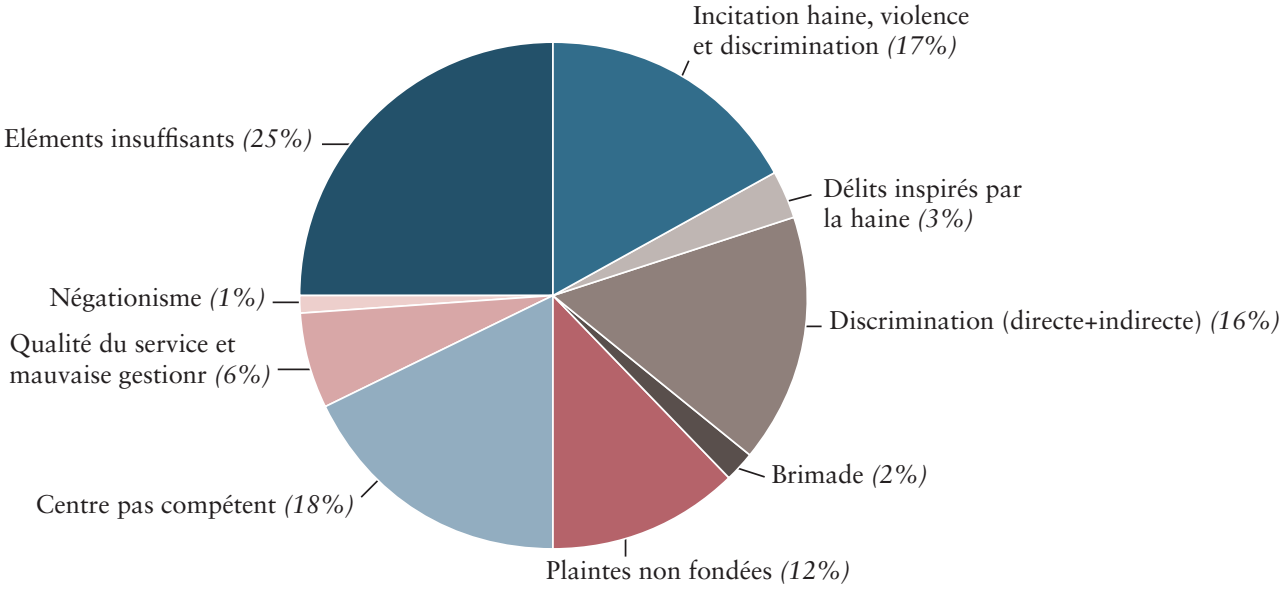
7. *Plaintes pour incitation à la haine sur internet: une analyse plus approfondie*

Le Centre constate que le nombre de plaintes pour incitation à la haine sur internet a triplé.

En 2007, le Centre en a reçu environ 330, soit 20% du nombre total de plaintes pour racisme, alors qu'en 2006 ce chiffre fluctuait autour des 140 unités. La majorité des plaintes concernait des courriers électroniques en chaîne incitant à la haine envers les étrangers, les migrants ou les musulmans. Dans une minorité de cas, il s'agit aussi de négationnisme ou d'une volonté de minimiser, d'approuver ou de justifier le génocide pendant la Deuxième Guerre mondiale.

Il est frappant de constater la hausse du nombre de courriels en chaîne qui prônent la haine des musulmans. Cette islamophobie vise à propager la peur, la violence, les préjugés et la discrimination. Dans un grand nombre de ces courriels, l'islam est associé exclusivement au terrorisme, à l'extrémisme et à une menace pour d'autres cultures. Cette attitude hostile envers l'islam est utilisée pour justifier les discriminations vis-à-vis des musulmans.

Graphique 7: évaluation finale des dossiers de racisme



On peut avoir l'impression, à première vue que cette islamophobie est souvent un cri de détresse anodin lancé par quelqu'un qui s'efforce de préserver ses propres valeurs dans la société mais on s'aperçoit qu'elle repose en fait sur une stratégie concertée de diffusion de la haine. Beaucoup de ces courriers en chaîne ont en effet un caractère international. Ils ont été traduits en français ou en néerlandais et peuvent prendre des formes très diverses : commentaires de faits d'actualité, diffusion de faits fictifs en vue de nuire, utilisation d'un prétendu 'humour' associé à un discours sous-jacent de haine... Dans bien des cas, le courrier en chaîne s'accompagne d'un fichier powerpoint ou d'une photo censés démontrer le caractère 'barbare' de l'islam. L'envoi de ces courriels est pour beaucoup de personnes le moyen idéal pour toucher un très large public de manière relativement anonyme et pour un coût minimal. Il n'est pas rare que l'émetteur donne l'impression d'avoir été témoin de certains faits qui tendent à prouver que l'islam constitue une menace pour les normes et les valeurs qu'il défend. Malgré l'apparence de crédibilité de ces courriers électroniques, il s'avère la plupart du temps que leur contenu est basé sur des mensonges ou des demi-vérités. Les messages de haine sont alors habilement 'emballés' sous forme d'informations ou de récits de témoins directs mais ils conservent le même caractère. Certains plaignants ont régulièrement reçu ce genre de courrier avant de s'adresser au Centre.

Du reste, l'islamophobie n'est pas un phénomène qui se limite aux courriels en chaîne mais elle apparaît aussi dans des forums de discussion qui n'ont rien à voir avec le thème de l'islam. C'est ainsi que les forums des rédactions de journaux belges sont régulièrement infestés de messages qui incitent manifestement à la haine, à la discrimination ou à la violence.

Que fait le Centre dans le cas de courriels en chaîne?

› ***Informer et sensibiliser***
Heureusement, il y a aussi des gens qui jugent que cette manière de répandre la haine est inadmissible et qui contactent le Centre pour obtenir des conseils. Ils se demandent quelle réponse adéquate leur donner, aimeraient connaître l'identité de l'auteur initial de le courriel et souhaitent savoir si le Centre peut agir contre ce phénomène.
Le Centre commence toujours par vérifier si la loi contre le racisme ou contre les discriminations peut s'appliquer. Toute personne qui envoie une information a en effet le droit d'exprimer des critiques envers une religion, une politique, une communauté,... Ces critiques peuvent même revêtir un caractère choquant, inquiétant ou blessant pour une partie de la population. Il est cependant interdit d'inciter à la haine ou à la violence contre un groupe ou contre les membres d'un groupe en raison de certaines caractéristiques, notamment les convictions philosophiques ou religieuses. Pour être punissable, l'auteur et la personne qui diffuse ces messages doivent donc avoir explicitement l'intention d'inciter à la haine et à la violence contre le groupe visé. Autrement dit, la motivation de l'auteur est très importante. La loi exige aussi que les messages aient un certain caractère public, ce qui n'est pas le cas de la correspondance privée entre deux personnes. Il faut par conséquent que ces courriels soient envoyés à plusieurs destinataires en même temps.
Il est généralement difficile de retrouver l'auteur initial de ces messages en chaîne. En effet, ceux-ci ne comportent généralement aucune donnée d'identification de l'auteur et le destinataire est invité à les transmettre lui-même au maximum de gens. C'est ainsi qu'un message en chaîne peut parfois continuer à circuler sur internet pendant une très longue période, jusqu'à ce que le phénomène s'essouffle parce que plus personne ne tombe dans le piège et qu'on arrête de le diffuser. Le fameux message 'Bouziane', sur les prétendus revenus d'un imam en Belgique, circule depuis deux ans sur internet. Cela ne signifie pas pour autant que n'importe qui, qu'il en soit ou non l'auteur, puisse répandre impunément des messages d'incitation à la haine: toute personne contribuant à diffuser des textes, des chansons ou des photos qui incitent à la haine ou à la violence peut être considérée comme en étant le co-auteur, qu'elle soit ou non à l'origine du texte, de la photo ou du fichier de départ. En 2005, le tribunal correctionnel d'Anvers a ainsi condamné trois personnes pour diffusion d'un texte raciste sur internet.

› ***Conseils de réaction à des courriels en chaîne***
Il nous faut hélas constater que beaucoup de gens ont peur de réagir contre l'émetteur d'un message raciste. Comme celui-ci est souvent une connaissance ou un proche, on craint une réaction négative et on évite une confrontation. On dirait que les gens ont parfois peur de dire qu'ils ne tolèrent pas le racisme. L'attitude discriminatoire de l'émetteur est tacitement approuvée parce qu'on craint d'être le seul à penser autrement. Beaucoup de ces messages sont inventés de toutes pièces et cherchent à inciter au racisme. En outre, ils favorisent la propagation de rumeurs qui nuisent à une communauté.

Le Centre observe une radicalisation de ces messages ainsi qu'une 'normalisation' du racisme et de la haine vis-à-vis de personnes d'une autre origine ethnique dans notre pays. Cette forme de discrimination se répand de plus en plus largement sur internet, avec des risques pour l'image négative qui est donnée en permanence de cette communauté. L'objectif de ces messages est d'ouvrir une porte vers la peur et la tolérance. L'analyse que nous faisons du contenu de ces messages est transmise pour information au plaignant qui, tout en s'abstenant de propager ces messages de haine peut à son tour envoyer notre analyse à l'émetteur du courriel.

› ***Collaboration avec l'Unité informatique de la police fédérale (FCCU)***
Pour le suivi judiciaire des plaintes concernant internet, le Centre collabore avec les experts informaticiens de la Police fédérale, qui possède un point de contact en ligne. Certains courriels en chaîne sont violents et dépassent le niveau des râleries ordinaires. Le Centre a ainsi reçu cette année un petit film montrant une femme qui était torturée à mort. Dans de tels cas, la police est compétente pour identifier – sur requête d'un magistrat – l'utilisateur d'une adresse IP. C'est pourquoi nous conseillons alors aux gens de déposer plainte directement à la police.

› ***La nécessité d'améliorer la concertation et la collaboration avec les points de contact dans les pays voisins***
Les messages en chaîne qui circulent sur le net ont de plus en plus un caractère international. Cette constatation confirme le besoin d'affiner la collaboration, qui ne repose jusqu'ici que sur la bonne volonté, entre notre service Cyberhate et les points de contact similaires en France, aux Pays-Bas et en Grande-Bretagne. En effet, la question qui se pose avec de plus en plus d'insistance est de savoir comment coopérer pour mieux s'attaquer aux dossiers à caractère international.

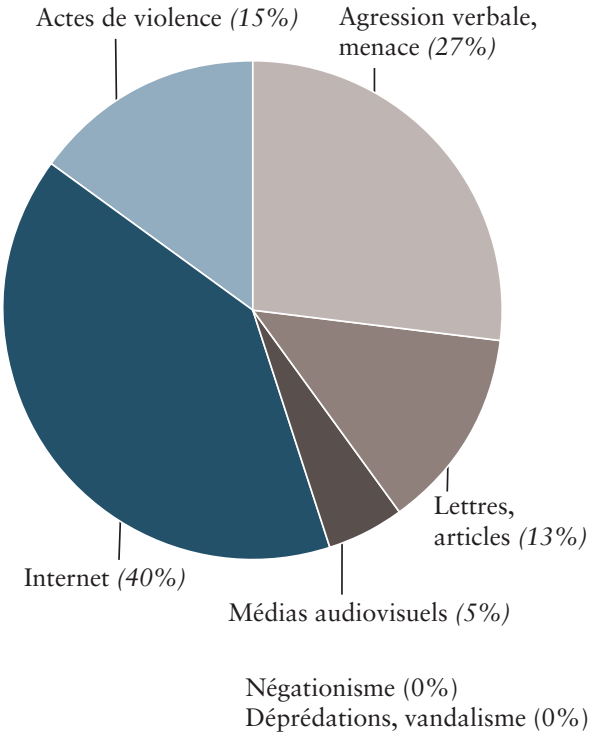
8. Evolution de l'antisémitisme de 2004 à 2007

Quand on examine l'ensemble des plaintes pour antisémitisme depuis quatre ans, on observe une relative stabilité: le nombre de ces plaintes fluctue autour d'une soixantaine par an.
Il est toutefois frappant de constater l'accroissement sensible de l'antisémitisme sur internet (voir le tableau 2). La tendance générale déjà relevée plus haut se confirme donc en particulier pour l'antisémitisme. En 2007, internet représente environ 40% des dossiers d'antisémitisme. On y trouve un grand nombre de plaintes relatives à des discussions sur des forums de quotidiens en ligne. Le Centre prend régulièrement contact avec les modérateurs de ces sites pour leur rappeler la législation en vigueur en matière de lutte contre le racisme et contre les discriminations, surtout lorsque les limites de la liberté d'expression sont franchies à notre estime.
Les agressions verbales et les menaces ont constitué en 2007 la deuxième catégorie (17 dossiers, soit 27%). La très grande majorité des cas sont concentrés à Bruxelles et à Anvers mais dans la petite localité d'Andenne, un commissaire de police s'est aussi livré à des propos pro-hitlériens en présence d'une personne d'origine juive. Aucun acte de violence n'a heureusement été signalé en 2007 mais il y a eu par contre 9 cas de vandalisme et de déprédations: des bâtiments ou des symboles juifs ont ainsi été endommagés à Bruxelles comme à Anvers. Dans cette dernière ville, on a aussi arrêté deux jeunes qui avaient jeté des pierres sur une synagogue.

Tableau 2: statistiques antisémitisme 2004 – 2007, rapport annuel 2007

Année	*2004*	*2005*	*2006*	*2007*
Agressions verbales, menaces	23	18	14	17
Lettres, articles	14	9	16	8
Médias audiovisuels	5	2	1	3
Internet	10	11	21	25
Actes de violence	9	6	3	0
Déprédations, vandalisme	3	6	3	9
Négationnisme	3	6	3	0
Autres	2	-	3	4
Total	69	58	64	66

Graphique 8: antisémitisme en 2007



B. Données chiffrées d'autres services et organisations

1. *Justice*

Les informations ci-dessous nous ont été communiquées par le Collège des Procureurs Généraux et se rapportent aux données enregistrées des unités correctionnelles auprès des tribunaux de première instance. Parmi les 28 parquets de 'premier degré', 27 enregistrent les informations dans la banque de données centrale. Seul le Parquet d'Eupen ne le fait pas en raison de l'absence de version germanophone du système informatique.

Les informations concernent uniquement les personnes majeures. Les chiffres du tableau 3 donnent une vue d'ensemble des affaires de racisme et de discrimination (avec les codes 56, 56A, 56B et 56C) et des affaires où le champ contextuel a été indiqué (bien que celles-ci ne soient enregistrées en tant que telles que depuis avril 2006).

Tableau 3 : chiffres des parquets 2003-2006.

affaires basées sur un code de racisme[17]							
	2003	2004	2005	2006	%	2007	%
code 56 racisme / xénophobie	67	83	111	70	6%	78	7%
code 56A racisme	688	722	826	964	88%	849	80%
code 56B xénophobie	17	20	18	16	2%	24	3%
code 56C discriminations				8	1%	61	6%
affaires basées sur un champ contextuel[16]							
	2003	2004	2005	2006	%	2007	%
Fonctionnaire/ autorité publique (art. 23 LAR)				0	0%	2	0%
Négligence coupable (art. 422 CP)				0	0%	1	0%
Homicide-Coups et blessures (405 quater CP)		1		14	1%	18	2%
Destructions (525 bis CP)				4	0%	0	0%
Calomnie, diffamation et profanation (463 bis CP)				0	0%	2	0%
Séquestration, torture (438 bis CP)				0	0%	1	0%
Injures (443 ter CP)				0	0%	1	0%
Incendie volontaire (514 bis CP)				0	0%	0	0%
Viol, agression, attentat à la pudeur (377 bis)				0	0%	0	0%
Graffiti et dégradation (534 quater, 532 bis)				0	0%	0	0%
Autres							
	2003	2004	2005	2006	%	2007	%
				22	2%	20	2%
TOTAL	772	826	955	1098	100	1057	100

Le tableau suivant représente la suite donnée aux dossiers de racisme et de xénophobie au niveau du parquet. Il s'agit de la situation au 10 juillet 2007.

16 Le délit a été commis dans un contexte raciste ou xénophobe mais il est enregistré sous un autre chef d'accusation que racisme et xénophobie (coups et blessures, menaces etc.).

17 Le délit a pour premier ou second chef d'accusation le racisme ou la xénophobie.

Tableau 4 : situation des dossiers du parquet, de 2003 à 2006 (Source : Collège des Procureurs généraux, Analystes statistiques (10.07.2007))

	2003	%	2004	%	2005	%	2006	%	2007	%
informations	11	1%	15	2%	34	4%	66	6%	217	21%
sans suite	581	75%	637	77%	721	75%	814	74%	633	60%
pour disposition	51	7%	50	6%	72	8%	48	4%	60	6%
jonction	70	9%	78	9%	78	8%	102	9%	83	8%
transaction	10	1%	6	1%	12	1%	12	1%	12	1%
médiation pénale dans des affaires criminelles	4	1%	8	1%	13	1%	14	1%	15	1%
enquête	1	0%	3	0%	2	0%	0	0%	18	2%
chambre du conseil	5	1%	3	0%	5	1%	2	0%	1	0%
assignation et suite	39	5%	26	3%	18	2%	40	4%	18	2%
TOTAL	772		826		955		1098		1057	

Ce tableau révèle qu'un grand nombre de toutes les citations (entre 74% et 77%) sont classées sans suite. Cependant, ce classement est toujours provisoire car si de nouvelles informations sont disponibles, le dossier peut être à nouveau ouvert.
La rubrique 'à disposition' comprend les dossiers mis à la disposition d'autres parquets tandis qu'ils ont été clôturés au parquet initial.
La rubrique 'intervention dans des affaires criminelles' comprend toutes les affaires dans lesquelles le parquet tente de lancer une intervention dans des affaires criminelles. En chiffres absolus, nous pouvons constater une augmentation de ces interventions.
Enfin, la rubrique 'assignation et suite' comprend les affaires pour lesquelles il y a une assignation, un constat pour le tribunal correctionnel, un jugement, un appel, etc. Il s'agit ici de 2 à 5% de toutes les affaires par an.

2. *Police*

La Police Fédérale nous a transmis le 1er août 2007 le nombre de données enregistrées au sein des classes 'négationnisme et révisionnisme' et 'racisme et xénophobie' au niveau national, pour la période allant de 2000 à 2006.

Dans le courant de l'année 2006, de nouveaux codes de faits ont été créés. Par conséquent, ceux-ci permettront une comparaison dans les années à venir. Ces chiffres comprennent les faits enregistrés qui ont été constatés par les services de police. Les fluctuations des chiffres peuvent refléter des hausses ou des baisses réelles de certaines formes de criminalité mais ils peuvent aussi être fortement influencés par la volonté de la population de signaler un délit, les changements de nomenclature, les changements de politique, etc.

Tableau 5 : chiffres de la police 2000 - 2006.
(Source Police Fédérale, Direction des Informations opérationnelles de police (02.08.2007))

Année	*2000*	*2001*	*2002*	*2003*	*2004*	*2005*	*2006*	*%*
négationnisme							1	0%
racisme et xénophobie	844	865	827	956	1060	1241	1279	94%
provocation d'une personne							35	3%
provocation d'un groupe							10	1%
distribuer de la publicité							8	1%
discri.pour bien/service							4	0%
discri. par fonctionnaire						1	6	0%
racisme et xénophobie	7	13	26	12	23	43	12	1%
Total	851	878	853	968	1083	1285	1355	100%

3. *MRAX*

Le MRAX (Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme en la Xénophobie) a traité 144 dossiers en 2007. Il en a traité 142 en 2006, 124 en 2005 et 51 en 2004.

Tableau 6: chiffres MRAX

Année	*2007*	*%*	*2006*	*%*	*2005*	*%*
Emploi	60	42%	26	18%	21	17%
Services d'ordre	18	13%	25	18%	22	18%
Enseignement	14	10%	14	10%	14	11%
Logement	10	7%	7	5%	9	7%
Biens et services	6	4%	5	4%	8	6%
Société	18	13%	51	36%	38	31%
Prestation de services publics	2	1%	8	6%	5	4%
Autres	16	11%	6	4%	7	6%
Total	144	100%	142	100%	124	100%

Si nous regardons de plus près les dossiers de ces trois dernières années, nous pouvons constater les tendances générales suivantes : l'emploi, les services d'ordre et les problèmes de société (dont des insultes racistes et des coups et blessures en public, en plus de problèmes de voisinage) sont les dossiers qui reviennent le plus souvent.

4. *www.antisemitisme.be*

Dans le rapport « Antisémitisme en Belgique : année 2007 » accessible sur le site www.antisemitisme.be, se trouve voir un récapitulatif clair de tous les dossiers de 2007. Nous citons brièvement ce rapport : « Du 1er janvier au 31 décembre 2007, 69 incidents ont été recensés en Belgique.
Excepté un pic de 62 actes constaté au cours de l'année 2002, on peut observer une constante progression du nombre d'actes antisémites perpétrés sur le sol belge.

Tableau 7: chiffres www.antisemitisme.be

Année	*Nobre d'incidents*
2001	30
2002	62
2003	28
2004	46
2005	60
2006	66
2007	69
Total	361

Cette augmentation est due à plusieurs facteurs :

- une meilleure communication entre www.antisemitisme.be et le Centre;
- et une plus grande vigilance des internautes face aux propos antisémites et négationnistes tenus sur des forums.

Les villes les plus touchées sont Bruxelles (17) et Anvers (16), suivent Beringen (2) et Namur (1). De plus, certains actes touchent plus largement tout le territoire belge (et au-delà) de par la spécificité du support utilisé (presse écrite et télévisuelle, d'une part, internet de l'autre).
Alors que les actes de violence à l'égard des membres de la Communauté juive ont diminué de 75% (4 en 2006 contre 1 en 2007), les incidents idéologiques (insultes, publications dans la presse et sur internet) ont augmenté de 10% par rapport à 2006 et de 66,6% par rapport à2005 (30 en 2005, 45 en 2006 et 50 en 2007).

En comparaison avec l'année précédente, la région d'Anvers a connu une augmentation d'incidents antisémites perpétrés sur son territoire. Alors qu'elle n'en a subi que 10 en 2006, elle est passée à 16 pour l'année 2007, ce qui la rapproche des années précédentes (20 en 2004 et19 en 2005). Alors que, habituellement, la nature des actes perpétrés contre la Communauté juive anversoise est plus violente qu'ailleurs en Belgique, la seule agression subie cette année l'a été par un jeune Juif bruxellois. Nous ne parlons ici que des incidents qui nous ont été communiqués ou qui ont fait l'objet d'une plainte pour racisme. »
Ces données sont très proches de celles recueillies par le Centre lui-même.

C. Conclusions générales

Les chiffres relatifs au racisme et à la discrimination repris dans ce rapport ne donnent pas une image globale du racisme et de la discrimination en Belgique. Il manque d'une part les données officielles de la Justice et de la Police en ce qui concerne 2007. Au moment de la rédaction de ce rapport, les informations n'étaient pas encore disponibles. Cependant, nous avons repris les données disponibles des années précédentes comme référence pour les années à venir. En effet, le Centre souhaiterait publier chaque année toutes les informations officielles et moins officielles liées au racisme et à la discrimination dans son rapport annuel. Et ce, tant pour l'ensemble du pays que pour les Régions et Communautés, par le biais de services locaux de lutte contre le racisme et la discrimination.

D'autre part, le rapport comprendra des chiffres qui se chevauchent. Nous le voyons on ne peut plus clairement dans les données concernant l'antisémitisme. Les données du Centre et celles consignées par la communauté juive sont pratiquement identiques. Nous le devons également à la bonne collaboration entre le Centre et les organisations.

Les données de la Police et du Parquet devraient aussi correspondre dans une large mesure. Tous les ans, les chiffres de la police sont un peu plus élevés que ceux du parquet. Il est difficile d'expliquer pourquoi. Peut-être parce que les données du parquet se rapportent à la situation à un moment donné ? Ou parce que les dossiers sont groupés ?

Les chiffres du Centre et du MRAX ne donnent qu'une image des déclarations qui parviennent au Centre ou au MRAX. Ils ne donnent pas une image de la situation actuelle du racisme et de la discrimination en Belgique. En effet, nous n'avons aucune idée du nombre d'incidents ou d'affaires de discrimination qui n'ont tout simplement pas été déclarés. Un complément avec une étude scientifique paraît nécessaire à ce sujet. Une étude qui évaluerait auprès de groupes potentiels de discrimination (les 'minorités') si, quand et à quelle fréquence ils ont été victimes de racisme et de discrimination.

2.2. Handicap

Sur les 1234 signalements traités par le service « non racial », 331 dossiers (soit 27 % de la totalité des dossiers traités en 2007) concernent le handicap. On constate donc une augmentation de 74 % par rapport à 2006. Ainsi, comme l'année passée, le motif « handicap » reste le motif de discrimination pour lequel le Centre est le plus souvent contacté après le motif « racisme ».

Par rapport à 2006, cette augmentation est en partie justifiée par le fait que le Centre a estimé, suite à l'Arrêt Chacón Navas vs Eurest Colectividas, qu'il était plus opportun de joindre tous les dossiers de maladies chroniques aux dossiers « handicap » quand ceux-ci amènent des limitations de longue durée.

Considérer que le fait de souffrir d'une maladie chronique puisse, au même titre qu'une déficience, amener à une situation de handicap permet notamment d'envisager la mise en place d'aménagements raisonnables dans tous les domaines et offre ainsi un meilleur champ de protection pour les victimes de discrimination.

› **Types de handicap**

Les personnes avec un handicap physique sont toujours les plus nombreuses à s'adresser au Centre (46 %).

Cependant les signalements relatifs à un handicap mental ont considérablement augmenté en 2007. Ils sont passés de 6.2 % en 2006 à 14.5 %. Nous pouvons supposer que les personnes concernées et leur entourage sont mieux informés de l'existence du dispositif législatif anti-discriminatoire et font donc davantage appel au Centre et/ou aux associations de défense des personnes handicapées faisant relais auprès du Centre.
Ces signalements liés à des personnes avec une déficience intellectuelle ou souffrant d'autisme concernent peu le domaine de l'emploi. Ils touchent à des domaines aussi divers que l'enseignement, les

loisirs, les assurances, les transports ou encore la défense des droits individuels (voter, vivre de manière autonome,...). Divers propos relevant de l'amalgame, de la moquerie ou du mépris sont également dénoncés.

Par rapport à 2006, la proportion de signalements liés à un handicap sensoriel a baissé de moitié en passant de 22 % à 10.6% en 2007.
Il est à noter que de nombreuses revendications des personnes malentendantes portent sur l'accès à l'information et relève ainsi de compétences communautaires qui sortent du champ d'application de la loi fédérale du 10 mai 2007.

Enfin, 61 signalements, à savoir 18.5 % des signalements liés au motif « handicap », concernent des personnes souffrant d'une maladie chronique (diabète, VIH, épilepsie, maladie de Crohn, maladies articulaires,...).

› **Quels sont les domaines concernés ?**

» Biens et services
53 % des dossiers (176) concernent le secteur des biens et des services.

La grande majorité des dossiers concernent des plaintes en lien soit avec des sociétés privées (compagnies d'assurance, organismes de crédits, banques, horeca, commerces,...), soit avec des services publics.

D'autres dossiers, nombreux eux aussi, portent sur les loisirs, le tourisme, les transports ou encore le logement.

20% des dossiers en biens et services concernent des problèmes d'accessibilité - notamment l'accès à des bâtiments publics ou privés, de mobilité ou de parking,...

En 2006-2007, le Centre a tenté de savoir ce qu'il en était de l'accessibilité des bâtiments ouverts au public (administrations, services communaux, centres culturels,...) pour les personnes à mobilité réduite.

Le Centre s'est ainsi rendu sur le terrain, à la rencontre de tous les acteurs concernés (associations de personnes handicapées, architectes, pouvoirs publics compétents en matière d'accessibilité,...), pour examiner l'état de la situation tant au niveau réglementaire qu'au niveau des pratiques ou actions menées.

Une synthèse de l'étude comportant des recommandations se trouve ci-après (cf. infra) et l'étude, in extenso, est téléchargeable sur le site du Centre www.diversite.be

On constate encore beaucoup de problèmes d'assurance pour le motif « handicap » et ce malgré la loi du 20 juillet 2007. Pour rappel, cette loi prévoit, entre autre, l'obligation pour les assureurs de faire bénéficier de l'assurance hospitalisation les personnes qui, au moment de la conclusion du contrat, souffrent d'une maladie chronique ou d'un handicap et ce aux mêmes taux de prime que pour les personnes qui ne présentent pas de maladies.

» Emploi
En compte 91 signalements concernant le domaine de l'emploi. Ce qui constitue 27.5 % des signalements « handicap ». Comme l'année dernière, les dossiers emploi concernent tant les modalités de recrutement que la sélection des candidats, les conditions de travail, les demandes d'aménagements raisonnables et les motifs de licenciement. Le fait que plus d'un quart des plaintes concernent l'emploi confirme que l'accès à l'emploi et le maintien au travail des personnes handicapées reste une problématique importante. Les plaintes qui arrivent au Centre ne représentent que la partie émergée de l'iceberg. Dans ce sens, l'information auprès des syndicats et des employeurs, qu'ils soient publics ou privés, a été poursuivie notamment à travers des séminaires de sensibilisation organisés en 2007, dans le cadre du « programme de sensibilisation à la discrimination et aux législations de lutte contre les discriminations » organisé en partenariat avec l'IEFH et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (Une synthèse de ces séminaires se trouve infra).Les obligations et possibilités de réaliser des aména-

gements raisonnables ont été abordées lors de ces séminaires ainsi que les stéréotypes, préjugés et représentations sociales qui renforcent les obstacles à l'embauche des personnes avec un handicap.

» Enseignement, réglementations et harcèlement
Entre 5 à 8 % des plaintes concernent chacun de ces domaines.
Pour l'enseignement, ce sont principalement des problèmes d'adaptation de locaux, de méthodes pédagogiques ou de refus d'inscription dans les écoles.
Pour les réglementations, il s'agit le plus souvent de questions liées à des procédures judiciaires, à la fiscalité ou au système de sécurité sociale.
Quant au harcèlement, il s'agit de questions relatives au harcèlement et aux propos désobligeants voire insultants, tant au travail que dans la vie quotidienne et dans les médias.

› **Résultats des actions entreprises par le Centre**

Pour 99 dossiers, des avis et/ou réorientations ont été formulés.

51 conciliations ont été menées.

47 signalements ont été considérés comme non fondés : soit la différence de traitement était justifiée, soit il s'agissait de différences de traitement contenues dans des dispositions légales ou réglementaires.

Le Centre s'est déclaré incompétent pour 39 signalements : les situations présentées ne relevaient pas des champs d'application de la loi anti-discrimination.

29 plaignants n'ont plus donné de nouvelles.
Ce phénomène n'est pas propre aux dossiers « handicap ». Nous avons pu constater que de nombreuses victimes de discrimination, tous motifs confondus, ne donnent plus de nouvelles une fois le contact pris avec le Centre. Soit elles considèrent que le Centre va s'occuper de leur situation pour elles, soit, une fois l'injustice dénoncée, elles n'ont plus envie de poursuivre le « combat » (peur de représailles, crainte que cela n'aboutisse à rien ?).
Le Centre approfondira à l'avenir cette question afin d'améliorer encore plus l'accueil des plaignants ou de mettre en place un système permettant aux personnes d'être mieux rassurées ou informées des procédures et résultats possibles.

Pour les autres signalements, le Centre a émis des recommandations ou a proposé une approche plus structurelle du problème.

2.3. Orientation sexuelle

Ce motif reste le second motif non racial pour lequel le Centre est le plus souvent sollicité. Il représente 11% du total des plaintes non raciales avec 135 signalements.

L'augmentation du nombre de signalements liés à l'orientation sexuelle est moins significative que l'année passée. On comptait 40 % d'augmentation en 2006. Alors que cette année, on en compte seulement 22 %.

Les signalements concernent des hommes dans 75 % des cas et des femmes dans 25 % des cas. Cette année, un nombre de femmes un peu plus important a effectué un signalement.

› **Quels sont les domaines concernés ?**

» Vivre- ensemble
Comme l'année dernière, il s'agit essentiellement de problèmes du vivre- ensemble (vie sociale) et de vie en société, soit 36 plaintes sur 135. Ils se concrétisent par des conflits de voisinages, du harcèlement,... Parmi ceux-ci, on dénombre 8 cas d'infractions pénales (coups et blessures, dégâts causés à un bien,...) avec 5 dépôts de plainte simple.

» Biens et services
Les 33 signalements concernent essentiellement des difficultés avec des services privés ou publics ou dans le cadre de locations de biens immobiliers.

» Médias
Le nombre de signalements relatifs aux médias (25) a relativement peu augmenté et reste proportionnellement semblable tant par rapport à 2006 qu'à 2005.
Néanmoins, on constate cette année que le nombre de signalements concernant internet (blogs, sites avec propos homophobes) a doublé par rapport à l'année dernière (20).

» Emploi
Il s'agit surtout de signalements liés à des situations de harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle. Parmi les 25 dossiers emploi, 13 concernent des cas de harcèlement. La plupart de ces signalements ont été réorientés, dans le cadre de la loi sur le bien –être au travail, vers les personnes de confiance ou les conseillers en prévention.
On compte aussi 5 signalements dans le cadre de sollicitations ou de recrutements et 5 relatifs à une procédure de licenciement.

Le Centre a initié, en 2007, une étude afin d'évaluer l'existence et l'intensité des situations d'homophobie dans le monde du travail en Belgique. Cette étude est encore en cours. Les résultats seront connus en 2008.

› **Résultats des actions entreprises par le Centre**

En ce qui concerne ce motif, comme l'année dernière, de nombreuses plaintes apparaissent comme non fondées sur un plan juridique (30 sur 135).
En effet, pour 15 d'entre elles par exemple, il a été considéré que la liberté d'expression/d'opinion prévalait par rapport aux propos qui avaient été dénoncés et notamment en ce qui concerne les signalements liés à internet.

Pour 42 dossiers, un avis ou une recommandation ont été formulés.
10 dossiers ont fait l'objet d'une conciliation.
Les actions en justice sont, elles, toujours en cours (5 dossiers).
Dans 24 dossiers, le plaignant n'a plus donné de suites ou ne voulait plus poursuivre.
21 dossiers soit ne disposaient pas d'éléments suffisants, soit ne tombaient pas sous le coup de la loi.
3 dossiers sont toujours en cours de traitement.

2.4. Etat de santé

On compte 71 signalements concernant l'état de santé, soit une progression de 16 % par rapport à l'année dernière. Et ce, malgré le fait que les plaintes liées aux maladies chroniques aient été systématiquement comptabilisées sous le motif « handicap ». Il s'agissait surtout de personnes souffrant ou ayant souffert d'un cancer (11) ou qui sont atteint par le VIH (8).

› **Quels sont les domaines concernés ?**

» Biens et services
21 signalements sur 71 concernent la fourniture de biens et services.
Un nombre important de ces signalements concerne des surprimes ou des refus d'assurances (16 dossiers relatifs surtout à des assurances soldes restant dû ou hospitalisation). Ces dossiers concernent principalement des plaignants souffrant ou ayant souffert d'un cancer ou atteints par le VIH.

» Emploi
30 signalements de discrimination sur base de l'état de santé se rapportent au domaine de l'emploi.
La majorité des signalements (16) concerne les sollicitations et le recrutement. Beaucoup de plaignants se voient refuser un emploi pour cause de maladie (comme le VIH ou autres). Parfois, ce refus s'avère légitime car il est motivé par la protection de la santé du travailleur et/ou des autres travailleurs. Mais, il existe bon nombre de dossiers où ce refus interpelle et ne semble pas toujours justifié.
Un nombre important de dossiers (10) concerne des personnes refusées à l'embauche par la Police

fédérale pour des raisons de santé (problèmes de dos, cancer dans le passé, hypercholestérolémie,...). Si l'on ajoute à ces dossiers ceux des personnes refusées pour cause de maladie chronique, ces chiffres augmentent encore. C'est pourquoi, un travail de fond est actuellement en cours pour examiner ces situations en général (critères de refus en fonction de certains types de maladies) et, plus particulièrement, à la Police fédérale. Ce travail important est mené en collaboration avec la Cellule Diversité de la Police fédérale.
Les autres dossiers dans le domaine de l'emploi concernent les conditions de travail.
Quelques plaignants se voient aussi refuser une promotion ou de meilleures conditions de travail à cause de leur état de santé.

» Autres domaines
Le Centre a été interpellé à plusieurs reprises pour donner son avis sur le bien-fondé et la légitimité de certains règlements qui appliquent une différence de traitement sur base de différentes maladies.

› **Résultats des actions entreprises par le Centre**

Pour un nombre important de signalements, le Centre a formulé des avis ou a réorienté les personnes vers un autre service (21).
Dans 7 dossiers, le Centre a procédé à une conciliation.
Le Centre a, en outre, formulé 3 recommandations vers des autorités compétentes.
Dans 6 cas, le plaignant n'a pas donné suite à sa première prise de contact.
Dans 7 dossiers, le Centre n'a pas pu prendre une position faute d'éléments précis.
11 dossiers se sont avérés non fondés, il n'y avait pas de discrimination.
Dans 8 autres dossiers, où il y avait bien une différence sur base de l'état de santé, le Centre n'était pas compétent (ex. : matières régionales ou communautaires).
8 dossiers sont toujours en cours de traitement.

2.5. Âge

Pour ce motif, on comptabilise 126 dossiers qui constituent 10,2 % de la totalité des signalements non raciaux. Soit une augmentation de plus de 125% par rapport à 2006.

Les hommes sont ici aussi plus représentés que les femmes.

› **Quels sont les domaines concernés ?**

» Emploi
C'est dans le secteur de l'emploi que les signalements liés à l'âge sont les plus nombreux (71 plaintes, soit 56% en 2007).
On peut constater qu'il y a un intérêt croissant pour cette problématique de l'âge de la part des partenaires sociaux.
On constate comme l'année dernière que la plupart des plaintes relatives à moment de l'embauche (38 sur 71) : la question du « trop vieux » ou « trop jeune » reste d'actualité. Malgré l'attention et les efforts des partenaires sociaux autour de la question de l'âge, le changement de mentalité est lent. On recherche toujours plutôt un « jeune dynamique » qu'une personne de 50 ans « expérimentée »...
En emploi, les dossiers sont la plupart du temps réorientés vers les syndicats dans le cadre des conventions de collaboration qui les lient au Centre.
Le Centre formule également de nombreux avis
Les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes à effectuer des signalements « âge » en emploi. Mais, il faut souligner que si le nombre d'hommes au chômage est quasi identique au nombre de femmes au chômage, les taux d'emploi et d'activité sont bien supérieurs chez les hommes que chez les femmes.

» Biens et services
On constate que parmi les 45 dossiers, 11 concernent les assurances et 13 les loisirs.

2.6. Fortune

On constate un nombre plus important de dossiers que l'année dernière pour des cas de discrimination sur base de la fortune. On en comptabilise 53, soit une augmentation de 408 % par rapport à 2006.

Comme l'année dernière, les signalements liés au motif « fortune » concernent principalement des refus de location : refus de locataires qui n'ont pas de revenus professionnels ou de familles monoparentales avec un seul revenu.

En 2007, le Centre a réalisé une brochure informative « La discrimination au logement » qui aborde ces questions et propose des conseils pratiques et juridiques concernant les discriminations fondées sur différents motifs de la loi.

Cette brochure est téléchargeable sur le site web du Centre www.diversite.be

2.7. Convictions religieuses et philosophiques

170 signalements sont liés aux convictions religieuses ou philosophiques. Ces signalements ont plus que doublé par rapport à 2006.

Parmi les 170 plaintes, on en compte 13 en bien et services, 20 en emploi et 8 pour des questions de vivre ensemble.

Ce sont les plaintes liées à la religion musulmane qui sont les plus nombreuses. Ensuite viennent celles liées à la religion chrétienne.

Après enquête, il s'est révélé que dans un cas, il ne s'agissait pas d'un crime haineux (dossier Middelkerke). Les deux signalements étaient liés à des crimes de la part de musulmans contre des chrétiens. Un signalement était lié au Coran et à la Bible, un autre à l'islam. Un troisième concernait les positions de l'Église catholique par rapport à des institutions religieuses fondées sur d'autres croyances.

Deux signalements sont relatifs aux règlements dans les prisons, un relatif à la réglementation en matière de comparution en salle d'audience sans couvre-chef, un relatif à la décision du bourgmestre de Bruxelles d'interdire la manifestation « stop à l'islamisation de l'Europe », un relatif au refus d'une commune de prévoir un logement.

Trois signalements étaient liés à l'adhésion à la conviction chrétienne comme condition de recrutement pour un poste au sein d'une institution d'inspiration chrétienne. 1 signalement d'un employeur concernant la demande d'un candidat de mettre en œuvre des adaptations raisonnables pour des raisons religieuses (islam). 1 signalement d'une école catholique qui refuse de recruter un professeur ayant suivi sa formation au sein d'une institution non catholique. Un signalement d'une personne portant des dreads qui affirme avoir été discriminé indirectement lors du recrutement pour ses convictions religieuses.

Dont 6 demandes d'avis émanant notamment d'employeurs et de délégués syndicaux relatives à l'interdiction de signes religieux sur le lieu de travail (toutes concernant la demande de bannir le voile du lieu de travail).

Tous les signalements émanent de femmes/hommes musulmans estimant avoir été licencié(e)s pour leur conviction religieuse ou pour avoir porté le voile. Deux signalements étaient sans fondement. Dans le cas d'un signalement, les éléments étaient insuffisants pour parler de discrimination. Dans deux cas, les intéressés ont cessé les démarches. Dans un des signalements, il s'agissait d'une compétence communautaire.

169 signalements sont liés aux convictions religieuses ou philosophiques. Ces signalements ont plus que doublé par rapport à 2006.

Parmi les 169 dossiers, on en compte 13 en bien et services, 20 en emploi et 8 pour des questions de vivre ensemble.
Ce sont les plaintes relatives à la religion musulmane qui sont les plus nombreuses. Ensuite viennent celles relatives à la religion chrétienne.

2.8. Etat civil

24 dossiers ont été ouverts sur ce motif.

5 dossiers ont concerné l'emploi, 5 le logement, 7 les services privés et 5 les réglementations des services publics.

Quelques signalements relatifs à l'état civil concernent la co-parentalité et les réglementations qui y sont liées. Il s'agit des avantages fiscaux, des déductions de taxes ou des diminutions dont bénéficie un des parents en regard de la situation familiale, à savoir la charge des enfants en fonction de la domiciliation. Cette question fera l'objet d'un examen par le Centre en vue d'envisager éventuellement une recommandation en la matière.

2.9. Caractéristiques physiques

22 dossiers ont été ouverts pour ce motif, soit une augmentation de 360 % par rapport à l'année dernière.

Ces dossiers concernent des différences de traitement fondées sur l'obésité.

Les plaignants sont 13 femmes et 9 hommes.

Une majorité des signalements concernent l'emploi et, plus spécifiquement, la recherche d'emploi. L'apparence ou une caractéristique physique particulière semble bel et bien constituer un obstacle pour trouver un emploi. On rencontre ici les mêmes processus fondés sur les stéréotypes, les préjugés et les représentations sociales que pour des motifs comme l'origine ou le handicap visible.

2.10. Convictions politiques

Ce n'est que depuis le mois de juin 2007 que le Centre est compétent pour traiter de plaintes liées aux convictions politiques.

11 dossiers ont été ouverts. 4 concernent les médias, 3 l'emploi, 2 les services publics, 1 l'enseignement et 1 une société privée.

Certaines situations doivent être analysées en regard de la liberté d'opinion et peuvent donc être qualifiées comme non fondées.

2.11. Naissance

Un seul dossier a été ouvert : les enfants des travailleurs d'une entreprise étaient engagés prioritairement.

Le Centre a formulé un avis.

2.12. Non compétent

815 dossiers pour lesquels le Centre n'est pas compétent d'un point de vue juridique ont été traités.

Au regard du nombre important de dossiers « non compétent », il serait opportun de clarifier via des campagnes de sensibilisation et d'information les missions du Centre et les situations pour lesquelles le Centre est compétent. Il serait peut-être nécessaire de donner plus d'exemples concrets qui montrent la différence entre la discrimination au sens de la loi et le concept d'égalité de chance et de discrimination de manière générale. Ces dernières relèvent plus de situations où les individus sont traités injustement ou en ont le sentiment ou de dysfonctionnements au niveau socio-économique qui provoquent des traitements différents (par exemple, le système de sécurité sociale qui contiennent des catégories et où les différences de traitement se justifient en fonction de la situation des personnes : revenus, situation de ménage,..).

› Analyse des plaintes « non compétent » en 2007

En 2007, un tiers des signalements pour lesquels le Centre n'est pas compétent relève de la sphère de l'emploi.
Ces situations touchent principalement le processus de recrutement, les conditions de travail et les motifs de licenciement.
En matière d'emploi toujours, nombre de signalements « non compétent » se rapportent au motif sexe qui est géré par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans ce cas, le Centre y réoriente les plaignants.

Un peu plus d'un quart des signalements pour lesquels le Centre n'est pas compétent entre dans la catégorie des biens et services.

En 2007, de nombreux signalements portent sur les services publics, notamment parce que certaines communes ne veulent pas vendre des terrains à des francophones. Or, le Centre n'est pas compétent pour ce qui relève des dossiers relatifs au critère « langue ».

Une petite série de signalements nous est parvenue en rapport avec l'interdiction de fumer sur les lieux publics et, notamment, dans les restaurants. Les fumeurs trouvant cette nouvelle législation discriminatoire.

Une bonne partie des signalements sont en lien avec l'accès au logement mais pour des motifs pour lesquels nous ne sommes pas compétents : refus, de la part du propriétaire, de familles nombreuses, d'animaux, etc.

Une partie des dossiers « non compétent » relève de la sphère privée. Ces signalements concernent presque tous des problèmes de conflits de voisinage, de disputes familiales, de rumeurs propagées à l'encontre de telle ou telle personne, d'insultes, etc.

En matière de médias, la plupart des plaintes enregistrées sont liées à des campagnes de publicité télévisuelles ou radiophoniques ou à des insultes proférées via des blogs, des sites web, etc.

› Méthode de suivi

Dans près de 60 % des dossiers « non compétent », le Centre a rendu un avis et/ou a réorienté les personnes vers les services compétents pour traiter leur situation.

Dans les autres cas, le Centre a notifié son incompétence aux plaignants.

› Motifs

118 dossiers « non compétent » sur 815 sont en relation avec le motif « sexe » qui est traité par l'IEFH.

43 dossiers étaient liés au critère langue.

Les autres dossiers, soit 654, n'avaient aucun lien avec les critères protégés par les législations anti-discrimination, soit qu'il s'agissait d'un autre critère, soit qu'il n'était pas question de discrimination.

5 Etudes de cas

I. Prétendue "race", couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique

Police & voisinage

Le Centre est interpellé par un travaillleur social dans la région namuroise, chargé d'aider des familles précarisées à trouver un logement. Le principe du Fonds du logement est d'acquérir des logements que par la suite, il loue à des familles en difficulté qui ont du mal à louer à des particuliers.

C'est dans ce contexte que Madame D., réfugiée politique reconnue, a trouvé une maison qui convient à sa grande famille : elle est seule avec 7 enfants. La maison est attenante. Elle se trouve entre deux autres.

Un des voisins, Monsieur B., marié, père d'un petit bébé, se dit dérangé par les bruits et les jeux des enfants de Madame D.
Il débarque donc à n'importe quelle heure, le matin ou le soir, le week-end ou en semaine pour demander aux enfants de se taire.

En dehors de ses heures de travail, il vient sonner à la porte en uniforme de policier et crie sur madame et ses enfants. Il s'adonne à ce petit jeu tant le matin que le soir et même les week-ends où il vient crier sur les enfants en train de jouer dans le jardin.

Par deux fois, il utilise l'enveloppe et le cachet de la police de sa commune pour écrire à Madame D., lui envoyer des notifications et l'intimider.

Chaque fois qu'il est allé chez Madame D., le policier ne manquait pas de poser la question : « quand est-ce que vous rentrerez chez vous ? ».

Il faut savoir que le mari de Madame D. avait été assassiné par la police de son pays et que les enfants avaient une peur bleue des uniformes.

Le Centre a interpellé le Chef de Corps de la police de cette commune. Une enquête a été rapidement ouverte. Dans son courrier le Chefs de Corps nous apprend que : *« A l'issue de cette enquête, il appert qu'effectivement, l'agent(...) a adopté un comportement en inadéquation avec sa qualité d'agent de police et qu'il a usé de sa fonction pour régler un litige d'ordre personnel. D'ailleurs, il a lui-même admis avoir agi de la sorte. Je comprends dès lors parfaitement votre sentiment légitime d'indignation. »*

Pour ma part, sachez que j'attache une attention particulière au comportement que mes policiers adoptent pendant et en dehors du service. Je ne peux dès lors accepter une telle attitude et je vous informe qu'il a été rappelé formellement à l'agent... ses devoirs et obligations en la matière. Par ailleurs, j'ai décidé de le sanctionner au niveau administratif ».

L'application de la loi sur le négationisme n'est pas restée lettre morte

Le 14 décembre 2007, le tribunal correctionnel de Mons a rendu une décision intéressante en matière d'application de la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale.

Pour avoir évoqué en public devant des agents de la force publique « l'élimination des étrangers entreprise par 'Adolf' en l'approuvant et en regrettant qu'on ne l'ait pas laissé continuer parce que cela aurait été beaucoup mieux », le tribunal a estimé qu'il s'agissait d'une approbation non équivoque, notamment du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale.

Pour fixer le taux de la peine, le tribunal a tenu compte des antécédents judiciaires du prévenu et « de l'absence de respect pour autrui et pour les règles de vie en société dont il fait preuve, semblant considérer, évidemment à tort que son handicap [aveugle depuis 22 ans] l'autorise à adopter des comportements et propos outranciers sans tenir compte de l'effet que ceux-ci provoquent chez ceux qui en sont les destinataires ».
Le tribunal a condamné le prévenu à une peine de 5 mois d'emprisonnement avec sursis, outre 550,00 euros d'amende et les frais.

Harcèlement au travail. Adaptation de la loi sur le bien-être du 4 août 1996

Dans une affaire de harcèlement au travail, pour lequel le premier juge avait considéré comme établi que le licenciement était totalement étranger à la plainte et que le plaignant ne prouvait aucune faute spécifique de l'employeur dans le cadre de son licenciement (il avait estimé qu'une lettre d'excuses de l'employé qui l'avait insulté avait clôturé l'incident), la Cour du Travail de Bruxelles dans son arrêt du 25 avril 2007 estime notamment « que l'ensemble des éléments jette un doute sur les motifs réels de ce licenciement ; bien plus, ces éléments prêtent même le flanc au soupçon que la direction ait licencié le plaignant afin d'éviter d'avoir à rechercher (à prendre ?) les mesures appropriées pour remédier à la situation et aux conséquences des incidents vécus par le plaignant. Le doute existe à tout le moins. L'employeur, qui a la charge de la preuve des motifs de licenciement, échoue à établir avoir décidé de licencier le plaignant pour un motif étranger à la plainte ».

La Cour, sur base de témoignages d'autres membres du personnel, estime que l'acte de violence – que l'employeur persistait néanmoins à nier – est également établi. Et la Cour ajoute que les propos racistes, non contestés, viennent s'ajouter à l'acte de violence physique.

La Cour condamne dès lors l'employeur à payer au plaignant la somme de 11.625 euros à majorer des intérêts légaux et judiciaires au taux légal, à titre d'indemnité de protection en application de l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Renvoi à une instance étrangère : 'Commissie Gelijke Behandeling'

Les plaintes pour discrimination dont il s'avère, après analyse, qu'elles doivent être mises en rapport avec une réglementation étrangère, sont transmises, dans la mesure du possible et, avec l'accord de l'intéressé, à l'instance compétente dans le pays concerné.

C'est ce qu'il est advenu, par exemple, de la plainte que le Centre a reçue en 2007 de la part d'un Belge qui, après avoir posé sa candidature auprès d'une entreprise néerlandaise, a reçu comme réponse que l'on recherchait un « candidat néerlandais, habitant Amsterdam ou les environs ».

Ce dossier a été soumis pour examen à la Commission néerlandaise compétente (la 'Commissie Gelijke Behandeling') qui, après une audience à laquelle le Centre assistait, a prononcé le jugement 2007-224 selon lequel l'employeur s'était effectivement livré à une discrimination fondée sur la nationalité. Le texte complet (et rendu anonyme) peut être consulté sur www.cgb.nl.

Cas de cyberhate : Courriels en chaîne « Souvenir... »

› **Quel est le contenu du courriel?**
Le Centre a reçu un message électronique en français affirmant que les cours sur l'holocauste avaient été supprimés dans l'enseignement secondaire britannique sous la pression de groupes islamistes extrémistes parce qu'ils heurteraient les élèves musulmans. Le message prétend aussi que les musulmans nient l'existence de la Shoah.
L'auteur saisit l'occasion pour parler d'une « catastrophe imminente » et invite à ne pas se « soumettre ». En envoyant ce message électronique, il veut toucher environ 40 millions de personnes dans le monde pour rendre hommage aux victimes de la Shoah. Il invite le lecteur à « se joindre à nous et à participer une chaîne du souvenir, en aidant à diffuser ce message dans le monde entier ».
Une présentation powerpoint est jointe au message. Avec en fond sonore la chanson 'Nuit et Brouillard' de Jean Ferrat sur les victimes de l'holocauste, on voit des photos de la Deuxième Guerre mondiale, du transport de prisonniers, du camp de concentration d'Auschwitz, de personnes en fuite,... tandis que le texte de la chanson s'affiche en sous-titres.

› **Quelle est la validité de l'information?**
Dès la réception de ce message, le Centre a pris

contact avec l'ambassade de Grande-Bretagne en Belgique, qui nous a confirmé que ces informations étaient de purs mensonges. Depuis 1991, les cours sur l'holocauste sont obligatoires pour tous les élèves de 11 à 14 ans et rien n'a changé à ce niveau. Même au-delà de cet âge, les élèves continuent à en entendre parler, notamment dans le cadre du cours d'histoire, d'anglais ou de citoyenneté. Le gouvernement britannique investit beaucoup dans la sensibilisation à l'holocauste. Chaque année, deux élèves de 16 à 18 ans par école peuvent aller visiter le camp de concentration d'Auschwitz-Birkenau, une exposition permanente se tient à l'Imperial War Museum, ce sujet fait partie de la formation des futurs enseignants,...
L'affirmation selon laquelle les musulmans de Grande-Bretagne seraient à l'origine de la suppression des cours sur l'holocauste ne repose donc que sur un tissu de mensonges.

› **Quelle est l'intention de l'auteur?**
L'auteur diffuse des informations erronées qui visent une catégorie bien précise de personnes, en l'occurrence les musulmans. Il prétend que ceux-ci nient l'existence de la Shoah et que le gouvernement britannique leur accorde un traitement de faveur pour éviter que cette communauté ne se sente blessée. En outre, l'auteur crée un climat de menaces et de guerre (« catastrophe imminente », « ne pas se soumettre »). Il demande également de diffuser ce message à au moins 40 millions de personnes dans le monde en signe de résistance contre la menace que constitue l'islam pour les valeurs occidentales. Le Centre en conclut que, sous le prétexte d'un hommage aux victimes de l'holocauste, l'auteur n'a pas d'autre but que d'inciter le maximum de gens (« 40 millions dans le monde ») à la haine contre les musulmans.

Cas de cyberhate : Courriels en chaîne « Sommes-nous en train de nous laisser convertir? »

› **Quel est le contenu du courriel?**
Le message débute par ces mots: « Sommes-nous en train de nous laisser convertir? Cela devient inquiétant... instructif mais angoissant. Ce que vous ne pouvez nier se déroule aussi en France et en Belgique et dans toute l'Europe!!! »
Il s'en suit une énumération d'extraits de journaux et de magazines censés démontrer que les musulmans adoptent des positions extrêmement revendicatrices dans nos sociétés. Chaque citation est munie d'une référence qui lui donne un air de crédibilité. D'autres exemples décrivent des agressions de Blancs par des musulmans. Ceux-ci sont parfois qualifiés aussi de personnes « d'origine afro-maghrébine » ou de « jeunes Noirs et Maghrébins ».
À la fin du texte, l'auteur affirme que d'autres communautés religieuses n'émettront jamais de telles exigences. C'est suivi d'un appel (en grandes lettres) à diffuser le message au maximum de gens « afin qu'ils comprennent que nous sommes en train d'assujettir à toute allure notre société à l'islam ».

› **Quelle est la validité de l'information?**
L'objectif n'est pas ici de vérifier dans quelle mesure chaque citation correspond à la réalité. Certains sujets (comme les horaires séparés dans les piscines, la demande d'avoir une femme-médecin,...) ont déjà fait l'objet de débats et les problèmes de société décrits dans le courriel se posent dans certains cas. Mais en se focalisant sur ces seuls aspects, l'auteur cherche à présenter la religion musulmane comme la cause de tous les problèmes de société. De plus, le message est rédigé de telle sorte que le lecteur a l'impression que cela va de mal en pis: on commence par dire que des femmes musulmanes exigent des heures de sport séparées et on finit par parler d'attaques contre des Blancs, de femmes battues,...

› **Quelle est l'intention de l'auteur?**
Indépendamment de la question de l'authenticité de ces citations, il est indéniable que l'auteur du message se donne beaucoup de mal pour paraître crédible en précisant chaque fois la source. Il est presque impossible pour le lecteur de ne pas croire que le message qui sous-tend ce courriel repose sur la vérité.
En se concentrant sur la menace de l'islam, l'auteur diffuse une image très réductrice de la réalité. « Musulman » et « islam » sont des équivalents d'extrémisme, selon les informations contenues dans

le courriel. Le lecteur a ainsi le sentiment que les normes et les valeurs de « l'islam » sont inconciliables avec celles de « l'Occident », des « Blancs » ou de « notre société ». Le discours peut être ramené à une opposition classique entre NOUS et EUX, qui renforce l'hostilité envers 'eux' (en l'occurrence, l'islam).

La manière dont l'courriel est rédigé, la focalisation sur les problèmes, l'accent mis sur la distinction NOUS-EUX, l'hypothèse d'un complot visant à assujettir « notre société » et enfin l'appel à diffuser ce message au maximum de gens prouvent que l'auteur n'a pas d'autre but que d'inciter à la haine contre les musulmans.

Discrimination Raciste à l'embauche

› **Embauche**
Hypothèse fréquente : celle des personnes dont la candidature est écartée et, parce qu'elles sont caractérisées par un critère racial protégé, soupçonnent qu'il ait joué en leur défaveur.

› **Exemple : via le Centre**
M. Z prend connaissance par le service PTP (programme de transition professionnelle) d'une Mission locale de Bruxelles des conditions d'accès pour un emploi d'ouvrier.
L'intéressé est invité à une première séance d'information, ensuite une nouvelle séance est organisée après laquelle, le plaignant postule aux espaces verts. Un premier entretien de sélection sera organisé, puis un deuxième. La réponse transmise au plaignant est qu'il n'a pas été retenu, sans autre forme d'explication.
Bien sûr, la difficulté dans ce type de dossier est la preuve de l'utilisation, le cas échéant d'un critère « suspect ». L'employeur peut toujours, en l'occurrence se retrancher derrière des critères présentant une apparence de neutralité.
Le Centre ne peut que prendre contact avec la personne ou l'institution mise en cause afin de demander des précisions.

› **Exécution du contrat de travail**
Via le service local de Liège.
Un ouvrier, noir, travaille pour un échevinat des travaux d'une commune liégeoise.
Il est engagé par le CPAS de cette commune dans le cadre d'un « art.60 ». Dans le cadre de l'exécution de son travail, il subit de la part d'un chef d'équipe, de multiples injures et humiliations.
Exemple : le chef divise l'équipe de travailleurs en deux équipes distinctes dont l'une est composée des travailleurs étrangers ou d'origine étrangère. Cette dernière équipe est dotée de balais traditionnels alors que les souffleurs sont attribués aux travailleurs belges.
Sans s'adresser directement au plaignant, ce chef d'équipe tient souvent envers d'autres chefs (mais devant le plaignant) des propos de type «Eh alors, tes nègres ? Est-ce qu'ils travaillent ? ».
Le plaignant a dénoncé les faits à la police qui a auditionné la personne mise en cause. De son côté, le Centre a interpellé le Président du CPAS dont dépendait le travailleurs afin de lui rappeler qu'en tant qu'employeur, il est tenu à certaines obligations en matière de prévention du harcèlement sur le lieu de travail. Le Centre l'a invité à réagir à la situation, ce qu'il a fait en prenant contact immédiat avec l'échevin des travaux.
Rupture de contact avec le plaignant (dont le contrat arrivait à échéance peu de temps plus tard).

Discrimination dans le secteur du travail intérimaire

En octobre 2007, une organisation multiculturelle rendait public un mail interne dans lequel une agence d'intérim transmettait une série de descriptions de fonction. Dans ce courriel, le responsable demandait aux consultants en intérim de rechercher six candidats pour un engagement définitif dans une grande institution bancaire (deux senior relationship officers, trois junior relationship officers et une personne chargée de l'accueil). Le message se terminait par cette phrase: "ATTENTION: ne souhaite pas des personnes exotiques pour aucun poste. A+ bon travail". La banque a ensuite prétendu qu'il s'agissait d'un malentendu: elle aurait fait savoir à l'agence d'intérim

qu'elle ne souhaitait pas de personnes 'excentriques' et n'aurait pas parlé de personnes 'exotiques'.

À l'occasion de cet incident, la chaîne publique de radio-télévision flamande a diffusé le témoignage, sous couvert d'anonymat, du responsable local d'une agence intérimaire concurrente. Ce responsable a confirmé que de telles pratiques discriminatoires vis-à-vis de demandeurs d'emploi d'origine étrangère restaient courantes, malgré les nombreuses initiatives de sensibilisation qui ont déjà été prises au niveau sectoriel. Selon lui, c'était dû aux fortes pressions commerciales exercées par les directions: les consultants n'oseraient pas toujours aller à l'encontre de demandes discriminatoires formulées par des clients importants de crainte que ceux-ci ne passent à la concurrence. Le témoignage était étayé par des preuves matérielles, notamment des courriers électroniques internes qui demandaient d'envoyer des candidats à certaines entreprises clientes en précisant "de préférence pas des noirs", "pas de Mohammed",...

Ces deux affaires ont poussé l'inspection sociale flamande à mener une enquête approfondie qui a révélé, dans le chef des deux agences d'intérim, de graves infractions à l'interdiction flamande et fédérale de toute discrimination raciale. Saisi par la commission consultative compétente, le ministre flamand de l'Emploi a transformé la reconnaissance de ces deux agences en un agrément provisoire de six mois. À l'issue de ce délai, une nouvelle évaluation devait déterminer si ces agences avaient pris des mesures structurelles et durables suffisantes pour empêcher à l'avenir de telles pratiques discriminatoires.
L'une des deux agences d'intérim a profité de l'occasion pour mettre entièrement en pratique, en étroite collaboration avec le Centre, ses objectifs socio-éthiques en matière d'égalité de traitement. Le Centre a encadré le groupe dont fait partie l'agence d'intérim pour élaborer deux modules internes de formation. Tous les consultants en intérim suivent désormais une formation pratique de deux heures minimum, qui leur permet de s'initier à la réglementation en matière de non-discrimination à partir de cas pratiques concrets. Cette formation fait également partie du programme d'initiation standard lors de la journée d'accueil pour les nouveaux consultants. Outre la législation, les consultants sont aussi formés à mieux gérer les demandes discriminatoires de clients: on leur montre comment recadrer ces demandes illégitimes en fonction des nécessités et des besoins justifiés du client.
Le volet non-discrimination, dans le manuel qualité du groupe d'intérim, a été retravaillé dans une optique pratique et une personne de contact a été désignée en interne, conformément aux recommandations de Federgon, la fédération professionnelle: les consultants peuvent s'adresser à elle pour lui poser des questions concrètes touchant à la diversité et à l'égalité de traitement. Si nécessaire, cette personne peut aussi demander un avis au Centre, de manière anonyme et confidentielle.

Les données qui, dans la gestion des informations relatives aux travailleurs intérimaires, risquent de donner lieu à une discrimination indirecte (p. ex. 'langue maternelle'), ont été remplacées, dans la mesure du possible, par des informations plus pertinentes et en lien direct avec l'emploi (p. ex. 'maîtrise parfaite du français'). Une clause de non-discrimination a été incluse dans les conditions générales. Elle permet à la société de travail intérimaire, en cas de discrimination, de mettre automatiquement un terme à tous les contrats d'intérim en cours avec une entreprise, sans délais ni indemnités de préavis (clause résolutoire).

Le Centre a proposé à la société d'intérim d'examiner, avec la Cellule flamande 'Evenredige Arbeidsparticipatie en Diversiteit', comment assurer un suivi objectif et à long terme de la représentation de différents publics défavorisés, aussi bien au sein de son propre personnel que parmi les effectifs de travailleurs intérimaires. Le but est de parvenir à terme à une représentation équilibrée de ces publics.
Un audit externe a été réalisé par un bureau de consultance indépendant. Basé sur des interviews de consultants, qui ont été faites à l'improviste et de manière confidentielle et suivi d'une analyse critique des mesures structurelles, il a débouché sur un rapport final extrêmement positif. La société de travail intérimaire est désormais mieux armée pour faire face à de nouveaux défis, notamment la pénurie croissante de main d'œuvre sur notre marché de l'emploi et la plus grande diversité culturelle des demandeurs d'emploi que cela entraîne.

Il serait cependant injuste de ne pas souligner aussi les nombreux et importants efforts entrepris par le secteur de l'intérim pour que les demandeurs d'emploi et les travailleurs intérimaires soient toujours traités de manière équitable et en fonction d'exigences liées au travail. Federgon, la fédération professionnelle, a proposé un certain nombre de mesures pour mieux soutenir ces groupes par une lutte plus efficace contre la concurrence déloyale au sein du secteur. Le Centre appuie ces initiatives et collabore avec la fédération professionnelle, entre autres, pour mettre à jour les modules de formation sectoriels obligatoires afin d'encore améliorer la connaissance pratique, au sein du secteur, du cadre légal visant à lutter contre les discriminations.

Procès Van Themsche: précédent juridique

Le procès de Hans Van Themsche a débuté le lundi 1er octobre 2007. Un peu plus d'un an auparavant, ce jeune homme avait abattu une petite fille de deux ans (Luna) et sa gardienne malienne (Oulematou) en plein cœur d'Anvers et avait très grièvement blessé une femme d'origine turque qui portait un foulard (Songül Koç).

Le Centre s'est constitué partie civile dans cette affaire parce que, assez peu de temps après ces faits, Hans Van Themsche avait avoué qu'il avait entre autres agi pour un mobile raciste. Durant la préparation de ce procès, le Centre a attiré l'attention du Ministère public sur l'existence de l'article 405 quater du code pénal qui permet d'aggraver la peine lorsque le crime ou le délit est inspiré par la haine. C'était la première fois que le Centre intervenait dans une procédure devant la Cour d'assises.

Ce procès, qui a été fort médiatisé et qui a suscité une vive émotion, spécialement à Anvers, a notamment permis de confirmer la dimension raciste des faits commis par Hans Van Temsche. En effet, outre les déclarations de l'accusé lui-même, les enquêteurs ont retrouvé chez lui un poignard avec l'insigne « Blut und ehre », un exemplaire de 'Mein Kampf » et des chansons racistes sur son gsm. C'est donc en vain que ses avocats ont plaidé l'irresponsabilité en raison d'une maladie mentale (syndrome d'Asperger).

Lorsque les victimes et leur famille sont intervenus, on a pu entendre le témoignage bouleversant de madame Songül Koç, une femme portant le foulard qui a donné une leçon d'intégration et de tolérance dans un néerlandais parfait, avec une pointe d'accent anversois. Elle a raconté entre autres les relations ouvertes et joviales qu'elle entretenait avec sa voisine belge, qui venait presque tous les jours prendre le café chez elle. Elle a dit n'éprouver ni haine ni rancune vis-à-vis de l'accusé, même aujourd'hui, alors qu'elle n'est plus que l'ombre de la jeune femme joyeuse et insouciante qu'elle était avant le 11 mai 2006... Les témoignages de la famille d'Oulematou et des parents de Luna n'ont eux non plus laissé personne indifférent dans la salle. Ils ont fourni la preuve vivante de la manière dont les membres d'une société ouverte et tolérante devraient être en réalité. Ni haine ni ressentiment, beaucoup d'incompréhension et d'incrédulité et une confiance inébranlable dans une société qui ne laisse aucune place au racisme et à l'intolérance.

Hans Van Temsche a été condamné à perpétuité le 10 octobre 2007 pour l'assassinat d'Oulematou et de Luna et pour tentative d'assassinat sur Songül Koç avec pour ces trois actes la circonstance aggravante du mobile raciste. Le pourvoi en Cassation de Hans Van Temsche a été rejeté le 18 février 2008. Il faut également signaler que le mobile raciste a été retenu ultérieurement par le tribunal lorsqu'il a statué sur les dommages et intérêts.

2. Handicap

Adaptations spécifiques de la procédure de sélection des sourds

Un plaignant atteint d'une surdité profonde passe les épreuves du concours de statutarisation pour le cadre administratif et logistique de la police intégrée. Il réussit l'épreuve professionnelle mais échoue aux épreuves psychotechniques et de langue française.

Or, il s'avère que les personnes sourdes peuvent avoir des difficultés à appréhender la langue française écrite qui sert de base à ces épreuves. En effet, comme ces personnes ont généralement reçu un enseignement exclusivement en langue des signes, la langue française doit être considérée, pour elles, comme une seconde voire une troisième langue.

Suite à l'interpellation du Centre et au travail interne du service « égalité – diversité » de la police fédérale, des adaptations spécifiques de la procédure de sélection peuvent être aujourd'hui demandées par les personnes sourdes.

Ainsi, une fois la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale prévenue lors de l'introduction d'une sollicitation pour un emploi, le facteur « temps » n'entre plus en ligne de compte dans les tests cognitifs pour les personnes sourdes. Ces dernières peuvent donc bénéficier aujourd'hui de tout le temps nécessaire à leur bonne compréhension des questions du test.

Accord dans le dossier de la déduction des allocations familiales pour enfants handicapés qui séjournent en internat

Trois familles ont contacté le service des Discriminations non-raciales parce que l'école dans laquelle leur enfant handicapé résidait en internat n'était pas autorisée, par l'Administration de la fiscalité des entreprises et des revenus, à délivrer une attestation de dépenses pour la garde d'enfants de moins de 12 ans. Ces familles ne pouvaient dès lors pas déduire ces dépenses de leurs revenus imposables.

Comme le stipule une loi sur les allocations familiales, les 2/3 des allocations destinées à un enfant handicapé qui séjourne dans un internat reconnu et subsidié par l'Agence des personnes handicapées sont directement versés à l'internat. Le raisonnement du fisc était que, puisque cet argent était directement payé à l'institution par le service des allocations familiales, les parents n'y avaient pas droit et ne pouvaient donc pas le déduire de leurs impôts. Ce raisonnement ne s'appliquait qu'aux seuls enfants handicapés.

Après l'intervention de nombreuses organisations, dont le Centre, l'Administration de la fiscalité des entreprises et des revenus a réexaminé la situation et a revu sa position. Concrètement, cela signifie que les allocations familiales pour un enfant handicapé qui sont directement payées à l'institution peuvent désormais être considérées comme une dépense pour la garde d'un enfant et que l'institution est donc habilitée à délivrer une attestation.

Refus d'allocation d'un prêt en raison du bénéfice d'allocations pour handicapé

Une dame reconnue handicapée et bénéficiant d'allocations de handicap se présente dans un magasin hi-fi, électro multimédia afin d'acheter un ordinateur portable. Cet achat doit se faire via un prêt. Au moment de remplir toutes les formalités pour l'obtention du prêt, la dame se voit refuser le prêt alors qu'elle a les capacités financières de le rembourser et ce au motif qu'elle bénéficie d'allocations de handicap et qu'elle entre donc dans la même catégorie que les personnes émargeant du CPAS.
Le Centre a interpellé le magasin qui a transmis le dossier à la société de crédit chargé de l'octroi ou non des prêts. Ce dernier a invité la dame à se représenter au magasin afin d'envisager un prêt pour l'achat d'un ordinateur. La société de Crédit s'est aussi engagée à rappeler les législations anti-discrimination en vigueur à l'ensemble de ses intermédiaires de crédit.

Une fille souffrant d'un handicap visuel peut à nouveau suivre le cours de solfège

Une fille malvoyante âgée de neuf ans suit depuis plusieurs années des cours privés de violon. L'an dernier, elle s'est inscrite au cours de solfège au Conservatoire. Compte tenu de son handicap, ce n'est pas toujours facile mais grâce à son enthousiasme et à l'aide d'une amie, qui lui donne aussi un coup de main après le cours, elle parvient malgré tout à faire beaucoup de progrès. Mais au début de cette année scolaire, quand elle est passée en deuxième année de solfège, le professeur lui a dit qu'elle ne pouvait plus suivre le cours: il avait été convenu qu'elle serait dispensée du cours de solfège.

Le Centre a réuni autour de la table les parents de la jeune fille et les responsables du Conservatoire : il est rapidement apparu que tout cela reposait sur un malentendu. Les parents partaient du principe que la dispense n'empêchait pas leur fille de continuer à suivre le cours tandis que l'école craignait que la présence d'une élève malvoyante, qui demandait une attention particulière, n'entrave les progrès de la classe.

L'intervention du directeur a finalement permis d'obtenir que la jeune fille puisse continuer à suivre le cours mais en sachant qu'on ne pourrait pas s'occuper spécialement d'elle. Pour la jeune fille, c'est déjà un grand pas en avant. Mais cela montre aussi qu'il y a encore un long chemin à parcourir pour parvenir à un enseignement artistique accessible à tous.

Aménagements raisonnables pour un travailleur sourd

Une forme spécifique de discrimination a trait au refus de procéder à des 'aménagements raisonnables' en faveur d'une personne handicapée. Ce concept découle de la transposition de la directive-cadre 2000/78/CE (égalité de traitement en matière de travail et d'emploi) et a été étendu, en Belgique, aux compétences auxquelles s'applique la loi (fédérale) anti-discrimination.

Un cas intéressant datant de 2007 et relatif à la problématique des aménagements raisonnables concerne le licenciement d'un travailleur sourd – après sept années de service – en raison de 'problèmes de communication insurmontables'. Les compétences fonctionnelles du travailleur en question n'étaient pas mises en cause mais l'employeur estimait que l'environnement de travail avait tellement évolué au fil des ans que le handicap entraînait désormais un risque excessif pour la sécurité.

L'examen de ce dossier a soulevé entre autres la question de savoir si les problèmes de communication 'insurmontables' qui s'étaient posés d'après l'employeur et qui avaient motivé le licenciement n'auraient pas pu être surmontés malgré tout, moyennant certains aménagements (raisonnables) organisationnels et techniques du lieu de travail. Après une analyse approfondie des faits avancés par l'intéressé et compte tenu de l'argumentation de l'employeur, le Centre a formulé un avis circonstancié à ce sujet.

Cet avis a été pris en compte dans le dialogue qui s'est poursuivi entre les parties concernées. En février 2008, le Centre a été informé de leur intention de trouver un règlement à l'amiable.

Pour plus d'informations sur cette thématique, nous renvoyons le lecteur à la brochure « Clés pour... les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail », publiée en mars 2005 par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en collaboration avec le Centre (téléchargeable sur www.emploi.belgique.be).

Aménagements raisonnables pour les demandeurs d'asile présentant des séquelles post-traumatiques

Le Centre a été interpellé par l'ASBL Ulysse qui prend en charge l'accompagnement psychosocial des personnes exilées, à propos de la situation d'un de ses patients, un demandeur d'asile ayant effectué plusieurs séjours en institution psychiatrique et présentant des séquelles post-traumatiques liées aux conditions de son départ de son pays d'origine, le Pakistan.

L'état mental de cette personne avait fortement joué en sa défaveur lors de son audition au CGRA (Commissariat général aux réfugiés et apatrides) car sa capacité à produire un récit cohérent au moment de son interview était fortement altérée. Par conséquent, sa demande d'asile fut refusée et il reçut un ordre de quitter le territoire.

Le Centre a rappelé au CGRA l'obligation que pose la loi anti-discrimination de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes avec un handicap parmi lesquelles peuvent être comprises les personnes dont l'état psychologiques est altéré, notamment en raison de séquelles post-traumatiques. Dans la situation des demandeurs d'asile, cette obligation implique l'aménagement des procédures d'auditions organisées par le CGRA afin de recueillir les informations nécessaires à la prise de décision en matière d'asile.

Suite à cette interpellation, le CGRA a communiqué au Centre sa décision d'organiser une nouvelle procédure d'audition pour le cas particulier du patient de l'ASBL Ulysse, au cours de laquelle une attention particulière sera portée à son état de santé. Par ailleurs, de manière plus large, il a précisé la possibilité d'organiser à l'avenir l'intervention d'un psychologue - expert chargé d'éclairer l'agent du CGRA en charge du dossier d'un demandeur d'asile dont l'état psychologique est altéré, sur la situation psychologique de celui-ci et donc de lui permettre de tenir compte de cette situation dans l'évaluation de la demande d'asile.

Résolution de la problématique de l'octroi d'un avocat pro-deo à des personnes handicapées

En 2004, le Centre a été informé que l'allocation d'intégration d'une personne handicapée entrait dans le calcul pour l'octroi d'un avocat pro-deo. Or, cette allocation est uniquement accordée à la personne handicapée qui doit supporter des coûts supplémentaires à cause d'une perte d'autonomie. Comme la thèse selon laquelle l'allocation d'intégration était un revenu et devait donc entrer dans le calcul pour l'octroi du pro-deo, restait en vigueur jusqu'au tribunal du Travail, le Centre a pris l'initiative de formuler une recommandation au ministre de la Justice. Selon le Centre, le fait d'assimiler cette allocation à un revenu fixe pourrait en effet violer le principe constitutionnel d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Le ministre a réagi en lançant une procédure qui a débouché sur l'AR du 15 mai 2007: celui-ci prévoit qu'une allocation d'intégration ne peut plus être prise en compte dans le calcul pour l'octroi d'un avocat pro-deo.

Acceptation des chiens d'assistance dans les taxis

Une personne malvoyante a voulu prendre un taxi, avec son chien d'assistance. Le chauffeur a refusé en prétextant du fait qu'il n'autorisait jamais de chiens dans son véhicule. Refuser un service, sans justification valable, à des personnes parce qu'elles sont accompagnées d'un chien d'assistance est une forme de discrimination indirecte et est donc interdit par la loi. Le Centre a écrit au chauffeur de taxi ainsi qu'à la 'commission d'arbitrage des taxis' et au service des affaires sociales de la ville. Cette commission a mené une enquête et une campagne de sensibilisation auprès des chauffeurs de la région afin d'éviter que de tels incidents ne se reproduisent à l'avenir.

Assistance lors des courses

Un homme isolé et malvoyant fait ses courses depuis de nombreuses années dans le même supermarché. En raison de son handicap, il se fait aider sans difficulté par un membre du personnel pour prendre dans les rayons les produits de son choix. Mais un jour, on l'informe que, pour des raisons commerciales, il ne pourra plus demander l'assistance des vendeuses présentes.

La loi anti-discrimination prévoit qu'une personne handicapée a droit à des aménagements raisonnables dans la fourniture des biens et des services. Le Centre a pris contact avec le directeur du supermarché. Une

formule a ainsi pu être trouvée, compte tenu à la fois des besoins du client malvoyant et des nécessités du magasin: une assistance pourra continuer à lui être donnée mais à certains moments de la journée et en dehors des heures de grande affluence.

Handicap mental / parc aventure

Un jeune homme avec une déficience intellectuelle (trisomie) est refusé dans un parc d'attractions où il y a plusieurs parcours acrobatiques de différents niveaux de difficulté. L'adolescent fait du sport et a déjà participé à ce type d'activités. Il est accompagné ce jour-là par sa famille.
Pourtant, d'après le règlement du Parc, toutes les personnes qui présentent un handicap mental ou physique peuvent être refusées.

Le Centre estime que cette règle est par trop générale. Certains comportements (qui ne sont pas propres aux personnes handicapées) sont dangereux, certaines aptitudes sont requises mais toutes les personnes trisomiques ne sont pas inaptes à ce type d'activités. Le Parc ne peut pas les refuser systématiquement.

Le Centre prend contact avec les responsables du Parc pour une réunion de conciliation. L'Afrahm, l'Association francophone d'aide aux personnes handicapées mentales, participe à la réunion.

En concertation avec toutes les parties, il est convenu qu'à l'avenir ces personnes seront accueillies moyennant une zone d'essai où l'aptitude de la personne peut être évaluée avec elle, ainsi que les personnes qui l'accompagnent et la connaissent et les moniteurs du Parc.

Il est également prévu d'intégrer un module de sensibilisation à l'accueil des personnes handicapées dans la formation du personnel qui sera proposé par l'Afrahm.

Homologation du système de conduite adapté pour des personnes avec un handicap

Certaines personnes handicapées ont besoin de modifier les commandes d'un véhicule pour pouvoir le conduire (exemple : changement de vitesse au volant, accélérateur au volant, etc.). C'est dans ce cadre qu'une personne a sollicité l'intervention du Centre le 22 mai 2006 afin de savoir pourquoi la Belgique refuse l'homologation d'un système de conduite adapté via joystick alors que d'autres pays européens l'ont homologué sans difficulté. Cette personne ne voulait pas investir dans un système de conduite (62.000 euros hors achat du véhicule) qui ne serait pas en accord avec la législation belge en matière de contrôle technique et d'assurance.

Le Centre a interpellé à plusieurs reprises le SPF Mobilité et Transports afin de lui faire part de cette situation. Ce dernier a apporté une réponse relative à la procédure à suivre pour faire homologuer le système consistant en la présentation du véhicule transformé dans une station d'inspection automobile. Suite à cette réponse, la personne devait d'abord acquérir le véhicule dont le coût est très onéreux (environ 84.000 euros, véhicule compris) et le présenter au contrôle technique avec le risque de le voir refuser.

Faute de garantie sur la question de l'homologation, le Centre a alors formulé des recommandations en vue d'examiner la possibilité d'alléger la procédure d'homologation du système de conduite adapté.

Suite aux différentes interpellations, le SPF mobilité et transport a continué à travailler sur le dossier en engageant un ingénieur pour tester le système.
La société ACA Belgium, importateur du matériel américain EMC permettant la conduite à l'aide d'un joystick, a pris contact avec l'ingénieur du SPF mobilité et transport.

ACA Belgium a invité l'ingénieur à tester le système sur route en conditions réelles, après le test, ils se sont rendus au contrôle technique. Le véhicule a satisfait aux exigences du contrôle technique sans aucune difficulté. Le SPF Mobilité et Transport a donc décidé après de longues démarches administratives d'homolo-

guer ce type de système de conduite et de l'inclure dans la liste des systèmes d'assistance à la conduite déjà reconnus et homologués.

La personne peut désormais faire l'acquisition de ce type de véhicule adapté sans courir le risque d'acquérir un véhicule très onéreux qui serait, au final, inutilisable en Belgique car non conforme à la législation en vigueur.

3. Etat de santé

Recrutement police/hypothyroïde

Plusieurs candidats qui avaient postulé à la Police fédérale ont interpellé le Centre pour avoir été déclarés inaptes médicalement après avoir réussi tous les autres tests lors du recrutement. Le motif invoqué était que ces candidats suivaient un traitement hypothyroïdien incompatible avec une fonction dans la police. En revanche, leurs médecins spécialistes estimaient qu'il n'y avait aucune contre-indication aux fonctions policières.
Dans un premier temps, le Centre a rencontré la Cellule Diversité de la Police fédérale afin d'entamer l'analyse de certains critères médicaux amenant à une inaptitude.
Ensuite, il a adressé à la direction du recrutement un argumentaire basé sur des connaissances médicales et scientifiques pour démontrer qu'il n'était pas justifié de rejeter systématiquement les candidats en traitement thyroïdien.
La Police fédérale a décidé de réexaminer la candidature de ces postulants : deux personnes sont déclarées aptes, trois personnes sont invitées à introduire un recours contre la décision d'inaptitude.

4. Orientation sexuelle

Propos homophobes, coups et blessures

Monsieur X est frappé et insulté par son voisin -qui a été aussi son ancien directeur- alors qu'un jardinier, engagé par le plaignant, taillait leur haie mitoyenne. Le voisin s'y oppose avec colère et violence. Les insultes sont de type homophobe. Le jardinier le confirmera en témoignant à la police. Le même jour la victime fait constater les blessures à l'hôpital.

En réalité, le conflit remonte à l'époque où ce voisin était son directeur. Leur relation, tant personnelle que professionnelle, s'est brusquement dégradée quand le directeur a appris qu'il était homosexuel et vivait avec son compagnon. Le plaignant sera licencié.

Ce qui pouvait s'apparenter au départ à un conflit de voisinage s'est avéré ensuite, par la nature des insultes et les antécédents rapportés par la victime, relever du champ d'application de la loi anti-discrimination.

Le Centre a décidé, avec l'accord de la victime, de déposer plainte contre l'auteur des faits, pour coups et blessures avec motif abject, à savoir, l'homophobie en application de l'article 8 de la loi anti-discrimination du 25 février 2003.
L'auteur a été condamné devant le tribunal correctionnel.

5. Convictions religieuses ou philosophiques

Délit de mœurs inspiré par l'hostilité vis-à-vis de la foi de la victime ?

Le Centre a reçu beaucoup de réactions après l'affaire de mœurs entre mineurs d'une même famille à Middelkerke, dont les médias se sont fait l'écho fin mars 2007. En effet, les auteurs de ces faits auraient déclaré ultérieurement que les relations conjugales avant le mariage étaient interdites pour les jeunes filles musulmanes mais pas pour les 'filles occidentales'.

Le Centre a pris contact avec les instances compétentes afin de vérifier s'il s'agissait bien d'un crime inspiré par la haine, au sens de la loi anti-discrimination et s'il pouvait donc éventuellement intenter une action en justice. En attendant que le dossier soit complété et par respect pour la jeune victime et ses proches, ceci s'est bien sûr fait en toute discrétion.

Même s'il est effectivement apparu qu'il s'agissait d'une dérive grave dans les conceptions religieuses et culturelles des intéressés, il n'a pas été possible de conclure que l'un des mobiles des auteurs de ces faits ait été « la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa conviction religieuse ou philosophique ».

D'un point de vue juridique, une action en justice était donc difficilement défendable pour le Centre dans cette affaire, ce qui ne l'a pas empêché d'inviter expressément les instances de protection de la jeunesse d'accorder une attention toute particulière à ce cas d'estompement de la norme.

La voie du musulman et Guide d'éducation islamique

En avril 2004, le Centre a reçu les premières plaintes concernant les ouvrages « La voie du musulman » et « Guide d'éducation islamique ». Ces livres traitent de sujets divers, comme la 'guerre sainte', le mariage et l'éducation et se veulent des guides pour les fidèles musulmans. Plusieurs passages incitent cependant à la discrimination, à la haine et à la violence vis-à-vis des homosexuels, des femmes et des non-musulmans. Ainsi, la violence intrafamiliale y est justifiée et on décrit en détail comment tuer des homosexuels. La préface de 'La voie du musulman' ne laisse planer aucun doute sur le fait que les musulmans doivent se conformer aux prescriptions du livre et doivent les appliquer.

Le Centre se devait de réagir face à la diffusion de ces livres. Certaines librairies islamiques offraient même gratuitement « La voie du musulman ». C'est la raison pour laquelle nous avons écrit à l'Exécutif des Musulmans de Belgique – l'organe représentatif des musulmans, qui est reconnu comme tel par les pouvoirs publics – en lui demandant de prendre position dans cette affaire, à l'image des Pays-Bas, où, dans un communiqué de presse, le 'Contactorgaan Moslims en Overheid' avait pris ses distances sans la moindre ambiguïté les passages incriminés.

Comme, même après plusieurs rappels répétés, l'Exécutif ne prenait aucune initiative, le Centre a décidé de déposer plainte auprès du Parquet contre les responsables de la diffusion de ces deux ouvrages. Le Parquet nous a fait savoir depuis lors qu'une instruction préalable était en cours.

6. Âge

Pas de limite d'âge pour la formation du personnel navigant de cabine

Un plaignant signale au Centre qu'une limite d'âge fixée à 30 ans maximum l'empêche d'être admis à une formation de personnel navigant de cabine, organisée par une asbl de formation reconnue comme centre de compétence par la Région wallonne.

Après une première interpellation rappelant l'existence des législations anti-discrimination européennes, belges et wallonnes relatives à l'âge, l'asbl justifie cette barrière par le fait que cette limite vise à éviter que des personnes ne puissent pas accomplir une carrière complète et ne puissent donc pas prétendre à une pension complète.

Après une seconde interpellation visant à rappeler, qu'une fois informé, il revient à notre plaignant et à lui seul, de choisir s'il souhaite ou non accomplir une carrière complète et prétendre ou non à une pension complète ; l'asbl prend la décision de supprimer la limite d'âge maximum qu'elle fixait dans ses critères d'admission à la formation évoquée ci-dessus.

Cette suppression vaut pour les annonces publiées sur les sites web du centre de compétence et du FOREM, dans la presse et lors des interviews de sélection.

Âge ou aptitude physique : un exemple type

L'utilisation de critères liés à l'âge dans les relations de travail constitue un des sujets les plus complexes de la législation anti-discrimination et possède en outre un champ d'application potentiel très large. Ceci est dû, d'une part, à l'amalgame de pratiques et de clauses liées à l'âge qui a fini par se former dans le droit social et d'autre part à diverses questions d'interprétation concernant la portée des exceptions à la discrimination fondée sur l'âge qui sont spécifiquement prévues par la loi.

Dans un grand nombre de cas, la situation est heureusement moins compliquée et un critère d'âge arbitraire peut être assez facilement remplacé par une disposition objective et non discriminatoire. Nous voudrions citer comme exemple type une plainte reçue par le Centre en 2007 et concernant une offre d'emploi pour des pompiers volontaires qui spécifiait que seules les personnes de moins de 40 ans étaient invitées à se porter candidates.

Il est clair que le critère essentiel pour exercer cette fonction est moins l'âge du candidat que ses aptitudes physiques et médicales. Autrement dit, la condition liée à l'âge ne peut pas être considérée comme une « exigence professionnelle essentielle et déterminante » au sens de la loi anti-discrimination ou du moins celle-ci est-elle, selon le Centre, disproportionnée par rapport à l'objectif poursuivi. En effet, on peut difficilement considérer que les personnes de plus de 40 ans ne pourraient plus a priori satisfaire aux critères d'aptitude physiques et médicaux. Après que l'instance responsable en a été informée, l'offre d'emploi a été modifiée.

7. Etat civil et naissance

Discrimination dans l'octroi d'une allocation d'orphelin

Un exemple d'un problème moins courant, qui a été soumis au Centre en 2006 et qui a connu une issue favorable en 2007, concerne le refus initial d'une compagnie d'assurance-groupe d'octroyer une allocation d'orphelin à un enfant qui n'était pas encore né au moment où son père est subitement décédé.

L'assurance-groupe dans l'entreprise où le père était engagé prévoyait, en cas de décès d'un travailleur avant l'âge de la pension, l'octroi d'une rente d'orphelin à ses enfants à charge. Au moment de son décès inopiné, l'homme cohabitait depuis dix ans avec son amie, qui était la mère de son premier enfant et qui était enceinte de deux mois de leur second enfant.

Il est alors apparu que la compagnie d'assurances ne voulait octroyer l'allocation qu'à l'enfant qui était déjà né (et reconnu) au moment du décès du père. La mère a pris contact avec le Centre. Une analyse détaillée a mis en évidence que cette pratique était difficilement conciliable avec, entre autres, l'interdiction de toute discrimination basée sur l'état civil et la naissance. Par analogie, on s'est également référé aux principes successoraux vis-à-vis des enfants qui n'étaient pas encore nés, à la jurisprudence Marckx de la CEDH (discrimination entre enfants 'légaux' et 'naturels') ainsi qu'à une disposition (comparable) modifiée concernant l'allocation d'orphelin dans la loi sur les accidents du travail.

Le Centre a informé de cet avis les parties concernées et a invité l'ancien employeur du père défunt à réenvisager la situation avec l'assureur. L'inégalité de traitement des deux enfants a finalement été corrigée: quelques mois plus tard, la compagnie s'est déclarée prête à octroyer, dés que la paternité aura été juridiquement constatée, une allocation d'orphelin au deuxième enfant, né entre-temps.

8. Cas de non compétence en emploi

› Une dame a été licenciée au motif qu'elle utilisait son adresse courriel professionnelle à des fins privées. Elle trouve son licenciement abusif car d'autres le font très fréquemment et n'ont pas été licenciés. En l'absence de motif de discrimination, le Centre a réorienté la dame vers son syndicat.

› Une personne désirant évoluer dans l'entreprise dans laquelle elle travaille depuis plusieurs années passe des tests en vue d'une évolution de carrière. La personne a réussi les tests mais il s'avère qu'elle aurait eu un différent avec une personne travaillant dans le département où elle souhaitait travailler, de ce fait la personne s'est vu refuser le poste. Le Centre a conseillé à la personne de contacter le conseiller en prévention de son entreprise ainsi que son syndicat.

› Une dame postule pour un emploi au sein d'une maison de jeunes. Les coordinateurs de la maison de jeunes sont très intéressés par la candidature de la dame, ils demandent à cette dernière quand elle serait disponible pour débuter le travail et si elle pouvait attendre la décision du conseil communal avant d'accepter quoi que ce soit comme autre offre d'emploi. La dame accepte refusant plusieurs autres offres d'emploi. Trois mois plus tard, elle apprend qu'une personne habitant la commune a été prise à sa place. Le critère lieu de domicile ne faisant pas partie des critères protégés par la législation anti-discrimination ne permet pas au Centre d'intervenir.

› Un monsieur travaille comme gestionnaire de réseau informatique dans une administration, son épouse souhaitait rejoindre cette même administration pour y exercer un emploi fixe. L'administration a refusé d'intégrer l'épouse du plaignant car l'administration ne souhaite pas de couple au sein du personnel. Le Centre n'est pas compétent pour les dossiers relatifs à la situation familiale.

› Une dame se plaint du harcèlement moral que ses collègues lui font subir et trouve cela discriminatoire. En l'absence de motif de discrimination, le Centre a renvoyé le dossier de l'intéressée vers son syndicat.

9. Différents critères de discrimination

Problèmes spécifiques dans le secteur immobilier

En 2007, le Centre a reçu 209 plaintes relatives à des discriminations (supposées) dans le secteur immobilier dont 70 relevaient du domaine de compétence du service des Discriminations non raciales.
La plupart de ces plaintes concernaient le refus de candidats locataires par un propriétaire privé ou une agence immobilière. Le traitement de ces dossiers montre la persistance d'un certain nombre de problèmes dans ce secteur.

Tout d'abord, il y a des cas de discrimination liés à des préjugés tenaces vis-à-vis de certains groupes sociaux. Une situation typique – pour laquelle le Centre a d'ailleurs déjà saisi la justice par le passé – est le refus, dissimulé ou non, de louer un bien à un couple homosexuel.

Une deuxième question spécifique est le refus a priori de louer à des personnes au chômage (bénéficiant ou non d'une allocation du CPAS), même si les revenus du candidat locataire sont raisonnables par rapport au montant du loyer. À cet égard, le Centre ne conteste pas la légitimité de vérifier la solvabilité du candidat locataire mais estime que cette évaluation doit être faite concrètement au cas par cas et à l'intérieur d'une marge d'appréciation raisonnable.

Un troisième problème – fréquemment lié au précédent – est une conséquence indirecte de l'impossibilité de saisir certains revenus de remplacement. Un exemple concret est celui d'une mère souffrant d'un handicap sensoriel et qui, bien que disposant d'un revenu total net supérieur à 2000 euros, se voit refuser la location d'un appartement de 470 euros par mois sous prétexte qu'elle n'a « pas de revenus professionnels » à moins qu'elle ne propose la garantie d'un tiers. Alors que la solvabilité future de cette personne était sans doute assurée dans une plus large mesure que celle d'un candidat évalué en fonction de ses revenus professionnels actuels, l'argument invoqué a été qu'en cas de défaut de paiement, le propriétaire n'aurait pas de garantie suffisante de recours.

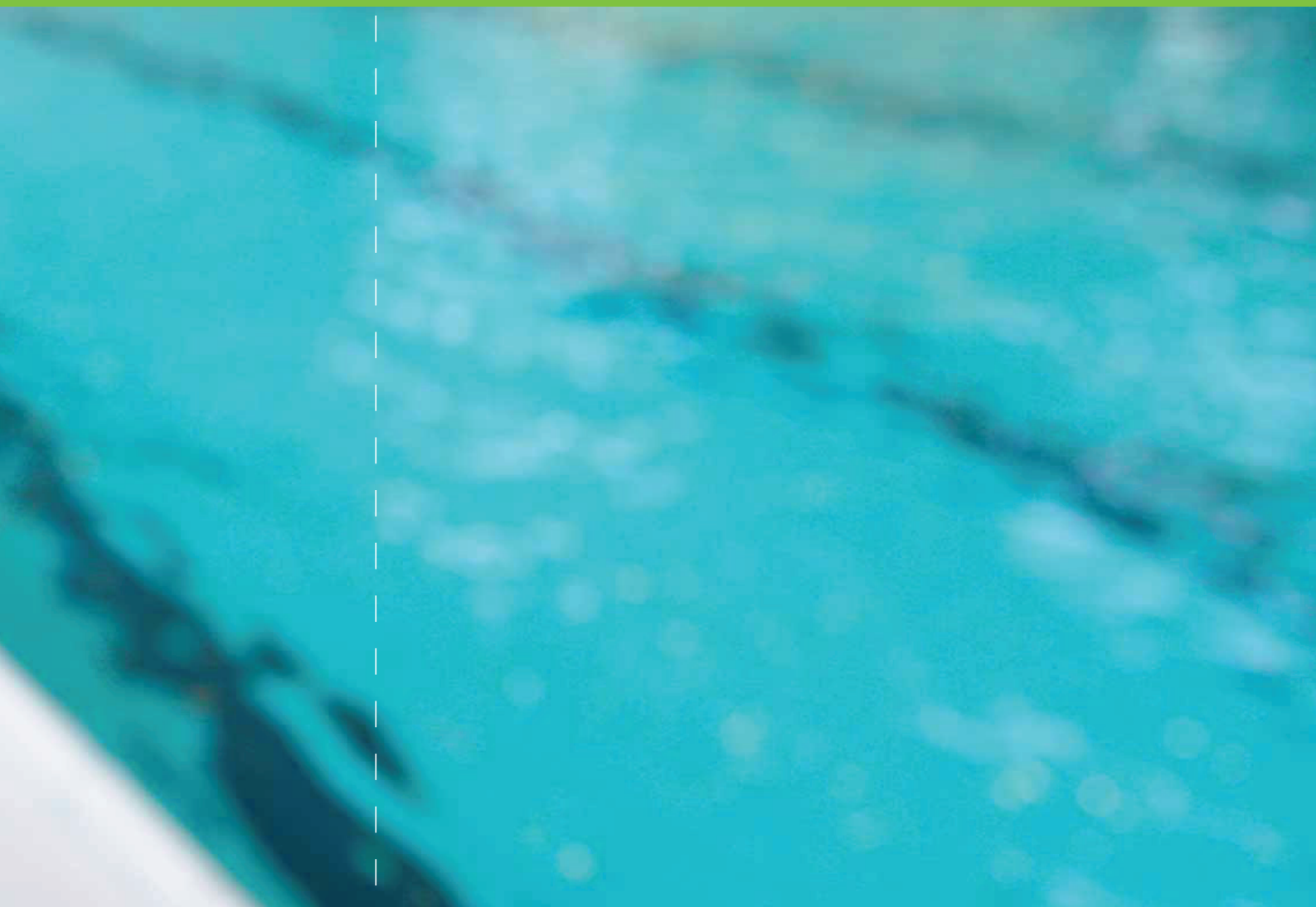
Dans le cas précis des locataires handicapés, le propriétaire peut aussi être obligé, en vertu de la loi anti-discrimination, de procéder à des aménagements raisonnables. L'expérience du Centre est que, dans ce cas, on préfère souvent écarter d'office la candidature de locataires handicapés qui pourraient réclamer ce type d'aménagements, même lorsque cela n'exige pas ou peu d'investissement financier pour le propriétaire.

Plusieurs questions peuvent aussi se poser en ce qui concerne la position intermédiaire des agents immobiliers. Même si leur code de déontologie prévoit qu'ils ne peuvent pas « accepter, rechercher ou poursuivre une mission dont la nature ou l'objet transgresse des dispositions impératives ou d'ordre public », le Centre constate qu'il n'est pas rare qu'un agent immobilier se base, explicitement ou implicitement, sur les souhaits du propriétaire pour justifier une attitude discriminatoire.

Un dernier problème très fréquent est lié à la législation sur la vie privée: quelles informations et données personnelles un propriétaire peut-il obtenir et utiliser pour évaluer l'aptitude d'un candidat locataire? Cette question relève prioritairement de la compétence de la Commission de la Protection de la Vie privée mais a inévitablement aussi un impact sur l'interprétation des plaintes pour discrimination.

PARTIE 2

PROMOTION DE L'EGALITE DES CHANCES ET DE LA DIVERSITE



1 Initiatives politiques

I. Projet pilote Label Egalité Diversité

Label
Egalité-Diversité

En mai 2005, la Conférence interministérielle sur l'intégration dans la société envisage l'opportunité de la mise en place d'un «label» de promotion de la diversité sur le marché de l'emploi.

A l'initiative des ministres fédéraux de l'Emploi et de l'Intégration Sociale, une première réflexion est amorcée en concertation avec le monde du travail (les représentants des travailleurs, des employeurs, des experts, des entreprises,...). Cette réflexion débouchera sur l'idée d'un Label Egalité Diversité.

Destiné à promouvoir et à implémenter une politique active de diversité, le Label tend à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, les minorités ethniques, les personnes touchées par un handicap et les personnes âgées. Les organisations s'engagent à analyser leur politique de diversité en terme des publics visés, à concevoir et à planifier un plan d'actions sur une période de 3 ans. L'organisation s'engage à implémenter des actions concrètes qu'elle aura elle-même décidées, en fonction de ses spécificités, avec des indicateurs internes et des moyens de contrôle.
La spécificité du Label réside dans l'association d'une politique de gestion des ressources humaines de management de la diversité et d'un système d'amélioration continue.

Un processus de labellisation et des outils de base ont été conçus. Une telle démarche nécessitait une phase d'expérimentation dont l'objectif était de tester la méthodologie, d'améliorer, d'affiner et d'assurer un système qui tient compte des spécificités et des contraintes des organisations.

En septembre 2006, un projet pilote Label Egalité Diversité est lancé, sous la coordination du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Quinze organisations (Age d'Or, Belgacom, Boulot, Center Parcs, CRIOC, Ethias, Ville de Gand, IBM, Ville de Liège, Ville de Louvain, Police fédérale, Randstad, SNCB, SODEXHO, T"race" !) s'y sont inscrites.

Pour prétendre au Label Egalité Diversité, les organisations candidates étaient tenues au respect de quatre conditions de base :

- Respecter la législation en matière d'égalité des chances et de non-discrimination.
- Elaborer et mettre en œuvre une culture d'entreprise et une gestion du personnel favorables à la diversité.
- Avoir suivi un processus d'analyse, de planification, d'implémentation et d'évaluation de sa politique de diversité en concertation active les travailleurs.
- Etre dans un processus d'amélioration continue, assurée par une analyse, une planification et des audits annuels.

Afin de soutenir l'organisation dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une culture d'entreprise, un ensemble de thèmes reposant sur onze champs d'actions liés au management de l'entreprise sont proposés.
Tout au long de la phase pilote, les organisations candidates ont été soutenues par des experts consultants en diversité dans l'analyse initiale en termes de diversité, la conception et la planification de leur politique de diversité.
Les entreprises candidates ont également bénéficié d'une campagne de communication. L'objectif était de procurer une visibilité à ces entreprises, de sensibiliser l'ensemble des entreprises et le grand public à la gestion de la diversité.
A l'issue du projet pilote, un Comité d'avis[18], sur base de rapports d'audit, a remis aux ministres fédéraux de l'Emploi et de l'Intégration Sociale un avis sur l'octroi ou non du Label.

Lors d'une cérémonie au mois de mars 2007, les ministres ont attribué les premiers Labels aux organisations pilotes qui ont répondu aux exigences posées.

18 Le Comité d'Avis est composé de représentants des travailleurs, d'employeurs, d'experts en la matière, du Centre et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

2. Recherche sur les représentations de l'homosexualité dans la fonction publique

A l'initiative du Ministre de la Fonction publique et de l'Egalité des chances, une recherche exploratoire sur les représentations de l'homosexualité dans la fonction publique belge a été commanditée en 2007 à Cap Sciences Humaines, asbl associée à l'Université catholique de Louvain.

La démarche méthodologique de cette recherche s'est basée principalement sur deux instruments de collecte de données :

- l'élaboration d'un questionnaire informatisé, appelé le « baromètre de l'homophobie » afin de mesurer les stéréotypes et préjugés à l'égard des gays et des lesbiennes, de repérer les formes concrètes de discrimination du langage (humour, blagues,...) et d'évaluer la difficulté du coming-out au sein de la fonction publique ;
- l'organisation de focus groupes (groupes de discussion) composés d'agents souhaitant s'exprimer librement sur le sujet de l'homosexualité ou parler de leur expérience personnelle.

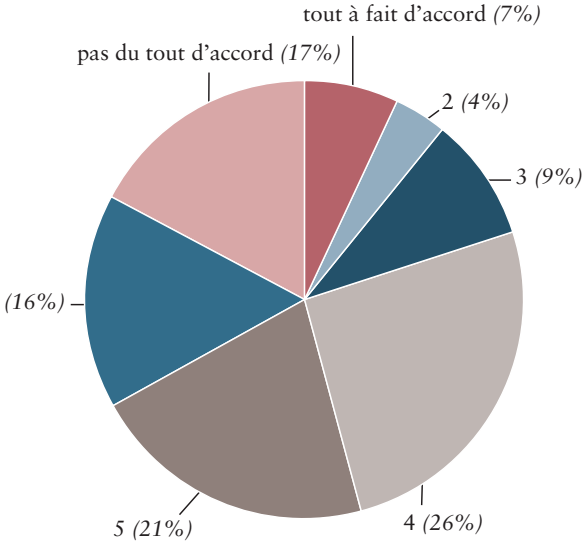
Volet quantitatif de la recherche : le « baromètre de l'homophobie »

Le taux de participation au questionnaire diffusé dans trois SPF s'élève à 24% (853 répondants sur 3483).[19] L'échantillon offre une bonne représentativité en ce qui concerne les hommes et les femmes ainsi qu'en ce qui concerne les contractuels et statutaires, une légère surreprésentation des niveaux A et des 18-34 ans et une sous-représentativité des niveaux D et des plus de 50 ans.

Les résultats principaux de ce baromètre de l'homophobie sont les suivants :

- Le score moyen de l'homophobie pour l'ensemble des participants se situe en deçà du seuil de l'homophobie. Cependant, lorsqu'il s'agit de stéréotypes plus subtils ou lorsque les questions portent sur les attitudes des répondants face à leurs propres enfants (Que penseriez-vous si le professeur de votre fils était gay ? Parleriez-vous de votre fille lesbienne ?), les réactions négatives se font plus présentes et affichent un score moyen plus élevé.
- 8% des répondants se déclare lesbigay : cette moyenne s'inscrit parfaitement dans la « normalité » de toute société.
- 54% des répondants estime qu'il est difficile d'afficher son homosexualité au travail.

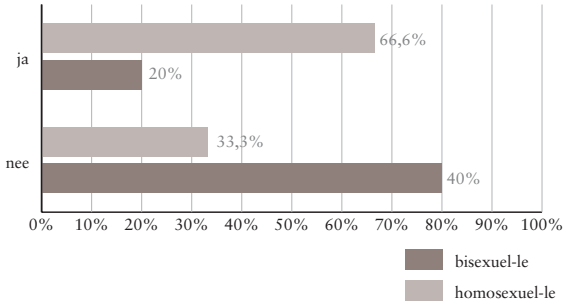
Figure 1 : «il est difficile d'afficher son homosexualité au travail »



- 46% des répondants dit ne pas faire leur coming-out au travail: 4 bisexuel-le-s sur 5 et 1 homosexuel-le sur 3 ne se dévoilent pas au sein de l'administration publique.

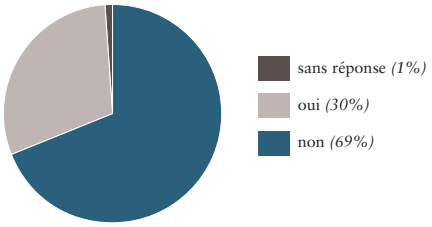
19 Ces trois SPF sont le SPF Personnel et Organisation, le SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Figure 2 : répartition des lesbigays à la question sur le coming-out : « Si vous n'êtes pas hétérosexuel-le, avez-vous fait votre coming-out au travail ? »



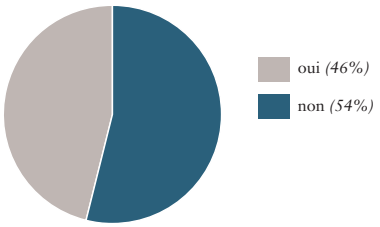
› 30% des répondants considèrent que faire son coming-out au sein de l'administration fédérale aura des effets négatifs sur la carrière, même si la discrimination formelle est interdite.
De plus, 60% des lesbigays estiment qu'effectivement le fait de dévoiler son homosexualité sur leur lieu de travail peut porter préjudice à leur carrière.

Figure 3 : «pensez-vous qu'au sein de votre milieu professionnel une personne qui dévoile son homosexualité porte préjudice à sa carrière?»



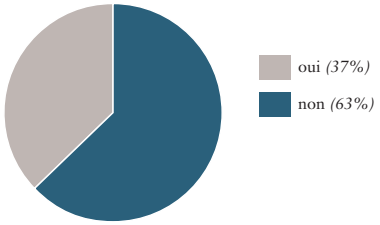
› 46% des répondants entendent des blagues sur les homosexuel-le-s. 16% de ses blagues ont été dites à l'encontre des lesbigays.

Figure 4 : « entendez-vous des blagues sur les homosexuel-le-s dans votre milieu professionnel ? »



› 37% des répondants ont entendu des mots péjoratifs (pédé, tapette, folle, jeannette,...) et 11% des lesbigays déclarent que de telles insultes ont déjà été prononcées à leur encontre.

Figure 5 : « entendez-vous des blagues sur les homosexuel-le-s dans votre milieu professionnel ? »



› La recherche a également épinglé 6 facteurs à risque, c'est-à-dire pouvant avoir une influence sur le degré d'homophobie du répondant : le contact avec des homosexuel-le-s, le sexe, l'âge, le niveau hiérarchique, la situation de couple et l'appartenance à un groupe linguistique. Il s'avère que les agents qui ne connaissent aucun-e homosexuel-le dans leur entourage proche (famille, cercle d'amis), les agents de sexe masculin, les agents marié-es, les agents de plus de 55 ans, les agents de niveau D et les agents francophones sont susceptibles d'être davantage homophobes.

Volet qualitatif de la recherche : les focus groups

Cinq focus groups (3 en français et 2 en néerlandais) de 4 à 6 individus ont été organisés.
Ces focus groups ont révélé principalement que :

› certains stéréotypes et préjugés à l'égard des gays et des lesbiennes sont encore bien ancrés chez les participants. En effet, « Les gays sont efféminés », « les lesbiennes sont masculines », « les gays sont beaux et raffinés », « les homosexuels peuvent avoir une influence sur le fait que les enfants deviennent aussi homosexuels », « les homosexuels sont des pédophiles », sont autant de stéréotypes cités par ces derniers.

- il existe une faible visibilité des lesbigays au sein de la fonction publique. En effet, il s'est avéré que les participants connaissent peu de gays, très peu de lesbiennes et pas du tout de bisexuel-le-s.
- il existe au sein de la fonction publique un processus de marginalisation/intégration. Cela signifie que les valeurs véhiculées dans l'administration (application stricte des règlements, peu de place laissée à l'initiative et à la créativité,...) imposent des comportements et des attitudes conformes à une norme tacite. Tout se passe, dès lors, comme si chacun s'habillait en fonction d'un certain dress code, évoluait entre des balises. La non conformité à cette norme tacite décrédibilise l'individu et peut aller jusqu'à créer une véritable stigmatisation. Le processus d'intégration se base, quant à lui, principalement sur la compétence et/ou la conformité.
- Les participants soulèvent la persistance de discriminations du langage sous la forme de blagues et de rumeurs malgré le fait qu'ils estiment que de nombreux lesbigays sont bien acceptés dans leur SPF.

Conclusion

Le baromètre de l'homophobie montre que le score moyen au sein de la fonction publique fédérale belge est inférieur au seuil de l'homophobie. Pourtant, l'analyse qualitative démontre que certains stéréotypes et préjugés sur les gays et les lesbiennes sont encore bien présents dans l'esprit des agents.

Il faut également ajouter que, sur 5 SPF sélectionnés, seulement 3 d'entre eux ont accepté de participer à la recherche. Ceux-ci sont à épingler comme des SPF présentant de faibles risques d'homophobie (SPF féminin, jeune et majoritairement de niveau A). Il serait donc pertinent d'étendre la diffusion du baromètre dans d'autres SPF comportant davantage de facteurs de risque.

Inès de Biolley
Melda Aslan

3. Politique de diversité dans les maisons de repos

Vieillir dignement à Bruxelles

Le 19 septembre 2006, le Centre organisait un colloque à la demande Ministres bruxellois en charge de l'Aide aux Personnes, Evelyne Huytebroeck et Pascal Smet. Cette journée a rassemblé plus de 100 personnes. Sous le titre « Bien vieillir à Bruxelles – les rides de l'immigration» se cachent différentes thématiques qui, à elles seules, caractérisent la question des relations entre personnel et résidents des maisons de repos mais aussi entre les résidents eux-mêmes, entre les membres du personnel, voire les relations avec la famille. Les actes de ce colloque sont accessibles sur le site du Centre www.diversite.be

Le pari : encourager une attention accrue sur l'accueil de personnes âgées étrangères et d'origine étrangère et ainsi dynamiser la réflexion sur l'accueil en général, ouvrir des perspectives nouvelles, des initiatives d'accueil alternatives où tant résidents que membres du personnel auront à cœur de faire du dernier lieu de vie un endroit on l'on n'abdique pas de ce qui a fait son identité jusque là.

Un prolongement naturel de ce travail réalisé tant avec des professionnels qu'avec des membres de la société civile réside dans une réflexion sur la diversité en maisons de repos, pas seulement celle des résidents (personnes étrangères, personnes homosexuelles) mais aussi celle du personnel – souvent majoritairement d'origine étrangère.

Aussi, le Centre lance en 2008, en collaboration avec Madame Huytebroeck et Monsieur Smet, une série de séminaires de formation des gestionnaires de maison de repos bruxelloises sur la thématique de la Diversité. En préalable à ces séminaires, des concertations, des entretiens et des focus groups serviront de base à la publication d'une brochure spécifique à la question de la gestion de la diversité dans le contexte des soins aux personnes âgées en résidence : la diversité des résidents mais aussi celle du personnel.

4. Déclaration de principe relative à la lutte contre la discrimination

Suite à différentes dénonciations et plaintes récentes contre la discrimination pratiquée par certains bureaux d'intérim ou leurs clients, le ministre Vandenbroucke a pris l'initiative de renforcer les mesures et instruments existants contre la discrimination dans le domaine du travail, de les harmoniser et de les adapter à la politique de la participation proportionnelle et de la diversité. En effet, le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi a un double objectif : œuvrer simultanément pour une égalité de traitement et une participation proportionnelle. L'imbrication et la complémentarité de la politique de diversité et de lutte contre la discrimination constituent le fil rouge de la lutte contre la discrimination dans le domaine du travail en Flandre.

Une première étape a été franchie le 26 octobre 2007, par la signature d'une déclaration de principe relative à la lutte contre la discrimination, par les intermédiaires opérant sur le marché du travail (le service de médiation public VDAB (équivalent flamand du FOREM)mais également le secteur du travail intérimaire et le secteur de la médiation gratuite, les partenaires sociaux, le Centre et les organisations de consommateurs des groupes défavorisés sur le plan du travail ou les organisations émanant de ces groupes mêmes. Toutes ces organisations s'engagent à œuvrer, sur le plan des compétences flamandes dans le domaine de l'emploi, pour une meilleure coopération et une meilleure transmission de l'information avec l'inspection sociale flamande. Cette collaboration porte sur l'enregistrement efficace et le traitement structuré des dénonciations, en fonction des attentes de l'organisation et/ou de la partie plaignante et encouragera autant que possible la médiation, moyennant les instruments disponibles de la politique de diversité.

Le plan d'action flamand pour la lutte contre la discrimination dans le domaine du travail ('Actieplan ter Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie' ou ABAD), dont les lignes de force ont été approuvées en décembre 2007, concrétise les déclarations de principe de la lutte contre la discrimination et couvre cinq domaines. Il souligne l'imbrication de la politique de diversité et de la lutte contre la discrimination et développe quatre volets relatifs aux déclarations d'intention. Ci-dessous un aperçu succinct de quelques actions importantes actuellement en cours dans le cadre de ce plan.

Imbrication de la politique de diversité et de la lutte contre la discrimination

Échange de modules de formation, d'entraînements et d'instruments entre les inspecteurs, collaborateurs de points de contact et consultants des intermédiaires sur le marché du travail d'une part et les développeurs de projets SERR (conseils socio-économiques de la région flamande) et consultants appartenant à d'autres réseaux de diversité d'autre part.

Enregistrement et signalement de dénonciations relatives à la discrimination dans le domaine du travail

Une des actions centrales consiste dans le développement – en concertation – d'un modèle d'enregistrement des dénonciations de discriminations dans le domaine du travail ainsi que dans l'élaboration d'un schéma de transmission en vue d'une collaboration optimale avec l'inspection sociale flamande. En même temps, le secteur du travail intérimaire, le VDAB (équivalent flamand du FOREM) et la médiation gratuite œuvrent pour une harmonisation et une intégration des signalements de discriminations dans le domaine du travail, par rapport à leurs obligations de signalement existantes. Un troisième point d'attention concerne la discrimination indirecte et involontaire.
Comme ce type de discrimination est difficilement identifiable, il est également difficile d'en reconnaître l'aspect problématique et d'y remédier. Nous voulons les aborder en utilisant un « test de diversité » à la mise en œuvre de nouvelles mesures et actions, ce qui contribuera à attirer l'attention sur la prévention des différentes formes de discrimination involontaire. En vue de l'introduction de ce test de diversité, les partenaires de la politique de la diversité se consacrent actuellement à l'élaboration d'un plan d'action concret.

Le traitement des dénonciations

Toujours en concertation, nous travaillons à l'élaboration d'un « schéma de transmission globale des signalements et plaintes relatives à des discriminations dans le domaine du travail ». L'approche développée dans ce schéma de transmission sera testée et corrigée si nécessaire. L'objectif final est de disposer d'un modèle de coopération efficace (y compris les formulaires, explications etc. nécessaires) avec l'inspection sociale flamande, dans lequel tout partenaire se retrouve.

Monitoring et analyse du phénomène

La Flandre travaille à deux processus distincts mais complémentaires. Au moyen d'un monitoring socio-économique efficace, nous voulons obtenir une image correcte et précise de la situation des groupes défavorisés sur le marché du travail, non seulement en vue d'introduire les mesures qui conviennent dans le cadre d'une politique d'égalité des chances mais aussi en vue d'obtenir des informations statistiques dans le domaine de la discrimination.

Nous voulons également développer « un indicateur de discrimination », qui doit nous fournir des informations sur l'étendue et la nature des discriminations sur le lieu du travail. Pour le développement d'un tel indicateur de discrimination, nous avons l'intention de collaborer avec le Centre, les autres régions et communautés.

Formation et échange d'expertise en la matière

En consultation avec le Centre, nous présentons un module de formation pour la lutte contre la discrimination, à l'échelle des différents réseaux de consultants de la diversité.
Le département Travail et Économie sociale met au point une formation pour les inspecteurs et collaborateurs de points de contact, concernant le contenu et les mesures de la politique de la participation proportionnelle et de la diversité, en mettant l'accent sur l'utilisation possible de ces instruments par les inspecteurs et collaborateurs des points de contact.

Michiel Van de Voorde
Coordinateur de la cellule stratégique
"Participation proportionnelle à l'emploi et Diversité"

5. Congrès 'Sexual Diversity, European (Comm)unity'

Du 12 au 14 septembre 2007, la cellule « Egalité des chances-Flandres » a organisé, à la demande du ministre flamand de l'Égalité des chances, le congrès international 'Sexual Diversity, European (Comm)Unity'. L'Année européenne de l'Égalité des Chances était une excellente occasion pour réfléchir aux conditions de vie des minorités sexuelles (ou LGBT, pour 'Lesbiens, Gays, Bisexuels et Transsexuels') en Europe ainsi qu'aux défis et aux écueils auxquels sont confrontés les décideurs politiques qui cherchent à améliorer les droits de ces minorités dans une Europe en expansion et en évolution constantes.

Ce congrès a réuni un public varié, composé de décideurs, de représentants de la société civile de tous les États-membres de l'UE et de chercheurs spécialisés dans les questions touchant aux minorités sexuelles. Sous la présidence du professeur John Vincke et de la députée européenne Anne Van Lancker, les quelque 120 participants ont pu échanger des informations et des expériences pendant trois jours. À peu près chaque État-membre était représenté par au moins une personne.

Les séances plénières, les débats et les ateliers ne se sont pas seulement penchés sur les aspects juridiques et légaux de la lutte contre la discrimination des minorités sexuelles: l'accent a aussi été mis sur la manière d'aborder l'homophobie, sur l'autonomisation des individus, sur la prise en compte des différences sexuelles dans tous les domaines politiques et sur la situation particulière de ceux et celles qui risquent de cumuler plusieurs facteurs d'exclusion. On s'est également intéressé aux différents niveaux de l'action politique: que peut-on faire à l'échelon local, régional, national et international et comment ces différents niveaux peuvent-ils se compléter et se renforcer mutuellement?

Le congrès avait pour but le développement et l'échange de connaissances, de compétences et de bonnes pratiques. Il a en outre stimulé le travail en réseau grâce à des séances parallèles lors desquelles les décideurs, les représentants du monde associatif et les chercheurs ont pu tour à tour débattre de leur rôle spécifique.

Pendant la plus grande partie du congrès, les participants ont mené une réflexion commune, avec pour résultat une plus-value évidente au niveau du contenu. Une politique qui s'appuie sur un dialogue étroit entre décideurs, monde associatif et chercheurs a en effet le plus de chances de pouvoir s'attaquer avec succès aux véritables problèmes, de découvrir des causes souvent complexes et d'imaginer des réponses adéquates et durables. Le congrès s'est d'ailleurs conclu sur un appel adressé à tous les États-membres pour qu'ils prennent le relais et organisent une nouvelle édition.

Agna Smisdom,
Gelijke Kansen Vlaanderen

www.sexualdiversity.eu

6. Charte de la diversité pour le secteur HORECA

Beaucoup de gens aiment sortir, surtout le week-end. S'il y a bien un secteur où l'hospitalité est de mise, c'est celui de l'HORECA (hotels, restaurants, cafés). En principe, tout le monde est le bienvenu dans un établissement horeca, pour autant qu'on respecte les règles de la maison.

Pourtant, tout le monde n'est pas satisfait. On entend régulièrement des récits de jeunes qui se voient refuser l'entrée d'une discothèque ou d'un café en raison de leur couleur de peau ou de leur origine. Il est difficile pour ces jeunes de se percevoir comme des "concitoyens d'une société ouverte".

Huit pour cent des plaintes « racisme » reçues par le concernent des discriminations dans des établissements horeca. Selon le Centre, ces chiffres ne sont pas un reflet exact de la réalité car on ne signale qu'une minorité de cas. Même s'il n'est pas possible de déterminer avec précision dans quelle mesure il y a une discrimination dans l'accès aux établissements horeca, on peut penser qu'il ne s'agit pas d'incidents isolés mais d'un problème structurel qui est largement sous-estimé par les dirigeants, la police et les organisations sociales. Certes, la très grande majorité des professionnels de l'horeca sont des personnes tolérantes mais il y a des exceptions et le problème de la discrimination dans le secteur horeca ne peut être minimisé.

Les exploitants peuvent avoir plusieurs raisons pour refuser l'accès à certaines personnes. Beaucoup d'entre eux visent un certain type de clientèle. On regarde quels sont les clients qui correspondent à l'atmosphère que l'on souhaite créer. Certaines considérations de sécurité peuvent également jouer un rôle. Les critères d'admission sont par exemple l'âge, le sexe, les vêtements (les chaussures), le comportement, la consommation d'alcool ou de drogues ainsi que la taille du groupe qui souhaite entrer. Les professionnels de l'horeca ont le droit de mener une certaine politique d'admission mais celle-ci ne peut pas contrevenir aux dispositions légales. Il faut veiller à ce que la décision d'admettre ou non des clients ne soit pas fondée sur des raisons arbitraires. L'accès à un établissement doit se faire sur une base équitable et il n'est pas question d'admettre une discrimination en fonction de l'origine, l'âge, le sexe par exemple. Le droit à l'égalité de traitement et l'interdiction de toute discrimination sont garantis par la loi.

Le secteur horeca est lui aussi invité à se ranger ouvertement parmi les partisans d'une société accueillante et diversifiée. C'est dans ce but qu'une charte de la diversité est en train d'être rédigée, en concertation avec, entre autres, Horeca Vlaanderen, Bemora (Belgian Modern Association), l'Ondernemersplatform Diversiteit (Voka, Unizo et VKW), la VVOB (Beroepsvereniging van Bewakingsondernemingen) et le Centre. Cette charte doit apporter une clarification et des garanties juridiques aux propriétaires, aux exploitants, au personnel et aux clients du secteur horeca. Elle contiendra des règles de comportement quant aux rapports avec la clientèle afin de prévenir et de combattre les discriminations dans ce secteur.

L'objectif est que la charte contienne une série de principes clairs qui seront ensuite traduits en un plan d'action. Ce plan sera rédigé avec la VVSG (Vlaamse Vereniging voor Steden en Gemeenten, l'union flamande des villes et des communes). Le niveau communal est en effet celui qui est le plus proche du citoyen et qui est le premier responsable pour détecter et gérer les problèmes de cohabitation. C'est pourquoi les villes et les communes doivent jouer un rôle central, avec un degré suffisant d'autonomie pour mettre certains accents qui répondent à des problèmes locaux. Il y a déjà des villes qui ont mis sur pied une politique de lutte contre les discriminations dans le secteur horeca, plus particulièrement au niveau de la politique d'accès aux cafés, aux clubs et aux discothèques. Gand et Louvain en sont deux exemples.

À l'initiative du gouvernement flamand, la VVSG établira une méthodologie pour aider les villes et les communes à mener une politique qui ne tolèrera aucune discrimination dans le secteur horeca local. Cette méthodologie pourra consister en une convention conclue entre la commune, les commerces horeca et la police locale, avec des accords sur la manière de lutter contre les discriminations.

Badra Djait,
Expert de la Cellule Intégration civique, Politique des villes Cabinet du ministre flamand de l'intérieur, de la politique des grandes villes, du logement et de l'intégration civique

7. Gay Games: homophobie dans le sport ?

Été 2007, Anvers. À la mi-juillet, environ trois mille membres de minorités sexuelles (ou 'minorités holebis' pour homosexuels, lesbiennes et bisexuels) ont pris part à diverses compétitions sportives dans le cadre d'EuroGames. Ce grand évènement sportif a attiré environ dix mille spectateurs. L'objectif: pouvoir se mesurer en compétition à d'autres homosexuels venus de toute l'Europe et, au passage, apporter une pierre à la tolérance et à l'intégration de la différence sexuelle dans notre société. C'est ce qu'exprimait le slogan 'More Than Playing Games' : le sport est bien plus qu'un jeu, c'est aussi un miroir de la société. Comme toujours, ce genre d'événement a soulevé des questions telles que: "Est-ce vraiment nécessaire?", "Pourquoi les homosexuels doivent-ils toujours se regrouper dans des associations séparées?", "Ne peuvent-ils pas faire du sport dans des clubs ordinaires, comme tout le monde?".

La réponse est simple: malheureusement et malgré les apparences, ils ne peuvent pas le faire. mais ces questions en appellent d'autres. Comment se fait-il que les homosexuels éprouvent tant de difficultés dans le monde du sport alors qu'apparemment ils ne semblent pas discriminés? Et pourquoi y a-t-il si peu de sportifs homosexuels qui osent affirmer leur différence?

Une partie de la réponse touche au mécanisme de la normalité hétérosexuelle. Sauf cas en sens contraire, on est supposé être hétérosexuel. mais la réfutation de cette assertion demande de l'audace et comporte des risques: dans certains cas, elle peut conduire jusqu'à l'exclusion, l'agression verbale, les harcèlements. C'est pourquoi beaucoup d'homosexuels préfèrent se taire dans les vestiaires du club sportif. Ce silence leur permet certes d'éviter l'exclusion mais ne les rend pas vraiment heureux. C'est un poids de devoir constamment faire attention à la moindre de ses paroles. Souvent, les homosexuels finissent par renoncer ou par fréquenter un club qui leur est réservé. Cela se fait discrètement, souvent sans qu'on le remarque mais cela se fait.

Une enquête menée en Flandre montre que la plupart des sportifs homosexuels préfèrent passer leur différence sous silence. Seuls 9,5% d'entre eux n'en font aucun mystère. Près d'un quart se taisent tout à fait. La plupart, environ 66%, se contentent d'en parler à quelques personnes privilégiées. En ce taisant, il est possible d'échapper à la discrimination, puisqu'on l'anticipe. Pourtant, 40% des homosexuels disent avoir subi des discriminations. C'est un chiffre très élevé. Les femmes lesbiennes sont en outre confrontées à un préjugé supplémentaire dans le monde du sport. En effet, celui-ci est traditionnellement associé à des qualités 'viriles' telles que la force, la vitesse ou la résistance. Dès lors, une femme qui fait du sport ne peut qu'être une 'hommasse'. Ce préjugé s'applique à un double titre aux lesbiennes: ce sont des 'hommasses' qui sont séduites par des femmes, ce qui est doublement menaçant. Aussi n'est-il pas étonnant que le nombre de sportives qui déclarent leur homosexualité se compte sur les doigts d'une main, surtout en ce qui concerne les sports d'équipe.

Pourtant, elles restent plus nombreuses que les sportifs masculins à s'afficher comme homosexuels. Question: peut-on citer un seul footballeur ouvertement homo? L'un des rares à l'avoir déclaré est le joueur britannique Justin Fashanu de Nottingham Forest. Après son coming-out, il n'a plus recueilli que des concerts de sifflets durant sa carrière et il a fini par se suicider. Depuis lors, une chape de silence est retombée sur l'homosexualité dans le monde du football.

Bref, un homosexuel doit d'abord affronter la normalité hétérosexuelle. S'il fait son coming-out, il est à peu près assuré de se retrouver isolé dans son équipe, car la plupart se taisent. Il y a peu de modèles de référence. En outre, les sportifs homosexuels célèbres doivent généralement tenir compte aussi de leurs sponsors. Et ces derniers sont rarement progressistes sur ce plan-là.

Il ne reste donc que cette alternative aux sportifs homosexuels: soit se taire et/ou risquer d'être discriminés, soit faire du sport dans un club pour homos où ils peuvent se sentir libres et en sécurité. Quelle option choisiriez-vous?

Ce serait effectivement très bien si les homosexuels pouvaient occuper une place à part entière dans n'importe quelle équipe de sport, s'ils pouvaient prendre leur douche de manière détendue après le

match et, comme les autres, se faire encourager par leur partenaire dans les tribunes. Malheureusement, ce n'est pas encore possible partout. D'ici là, on ne peut que se réjouir qu'il y ait des clubs de sport pour homosexuels et des initiatives telles que les EuroGames. Ces jeux sont d'ailleurs ouverts à tous, y compris aux sportifs hétérosexuels. Cela ne pose aucun problème pour les homosexuels.

Il ne faut cependant pas désespérer de tout. À l'occasion des EuroGames, la Holebi federatie a lancé une charte du sport avec les clubs de sports affiliés et a appelé toutes les fédérations sportives à signer une déclaration relative à l'égalité de traitement entre l'hétérosexualité et l'homosexualité dans le sport. Le ministre flamand des Sports a également incité les fédérations à apposer leur signature. La fédération de football a déjà pris les devants. 2008 sera donc peut-être l'année du premier footballeur belge ouvertement homosexuel. Ce serait un beau signal et un soulagement pour les sportifs homosexuels quel que soit le type de club qu'ils fréquentent.

An Gydé,
Teamcoach 'Egalité des chances'
Holebifederatie

8. Politique de la Région wallonne : la lutte contre les discriminations et la gestion de la diversité

Politique de la Région wallonne en matière de lutte contre les discriminations et de gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et les organisations.

Si les femmes, les personnes handicapées, les personnes d'origine étrangère,... sont sur-représentées parmi les sans-emploi, les bas salaires ou les temps partiels, on ne peut expliquer ce fait seulement en termes de déficit de qualification ou d'inadéquation entre les compétences qu'elles offrent et celles attendues par l'entreprise.

La discrimination à l'embauche, certes mais aussi dans l'emploi, dans la nature des postes proposés, dans la valorisation du travail, en matière salariale ou de possibilités de formation continue en cours de carrière ou encore de possibilité de promotion professionnelle, est malheureusement un fait avéré qui produit, même s'il est difficile à identifier dans toutes ses dimensions, des effets néfastes aussi bien du point de vue individuel que collectif.

Pour lutter contre ces discriminations socialement dangereuses et économiquement coûteuses, la RW s'est dotée d'un vaste plan de redéploiement économique et d'une nouvelle forme de gouvernance axée sur des politiques transversales reposant sur une recherche d'équilibre et d'interaction entre le développement économique et la cohésion sociale.

En s'inscrivant dans une démarche de lutte contre les discriminations mais aussi en assurant une gestion efficiente des ressources humaines, axée sur les atouts et les compétences, la « Gestion de la diversité » devrait contribuer à ouvrir de nouveaux horizons et de nouveaux marchés à l'économie wallonne, à augmenter la créativité et la capacité d'innover des entreprises wallonnes et à mieux appréhender et rencontrer les attentes et les besoins des consommateurs, des clients, des usagers, des fournisseurs et des collaborateurs.

Depuis fin 2006, le Gouvernement wallon a donc pris l'option, dans le chef de son Ministre de l'économie et de l'emploi, d'aborder la problématique de la lutte contre la discrimination dans l'emploi sous différents angles :

- l'approche « demandeur d'emploi et travailleur/euse fragilisés, discriminés, particulièrement éloignés de l'emploi » ;
- l'approche « entreprise ».

Sous l'angle «Travailleur/euse avec ou sans emploi »

Sous l'angle « travailleur/euse avec ou sans emploi », toute une série de mesures correctrices ont été prises, visant, notamment, à faciliter l'insertion socioprofessionnelle :

- dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle ;
- conventions de formation et d'insertion socioprofessionnelles conclues entre la RW, le FOREM et différents secteurs d'activité tels AGORIA, CEFORA, EDUCAM, FORMELEC, Secteur de la construction, secteurs verts, Agroalimentaire,... ;
- conventions RW-CPAS-FOREM (avec une attention particulière pour les publics d'origine étrangère et les chefs de famille monoparentale) ;
- convention RW-AWIPH-FOREM (en ce qui concerne l'insertion des personnes handicapées sur le marché de l'emploi « ordinaire ») ;
- coordinations provinciales égalité des chances hommes/femmes - volet socio-économique (projets mobilité, garde d'enfants, sensibilisation aux métiers en pénurie,...) ;
- sensibilisation des femmes à l'esprit d'entreprendre et accompagnement des futures « entrepreneuses » (ex : projet « femmes d'affaires – affaires de femmes » / couveuse d'entreprises) ;
- développement du micro-crédit ;
- développement de la méthodologie du « Jobcoaching », pour un soutien à l'insertion socio-professionnelle et un maintien dans l'emploi.

Sous l'angle « entreprise »

Une politique globale de gestion de la diversité et de lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi, articulée autour de deux axes, a été mise en œuvre, à titre pilote :

- Axe 1 : Politique de sanction des discriminations, pour ce qui relève des compétences de la Région wallonne via la mise en œuvre du décret égalité de traitement en matière d'emploi et de formation et la préparation d'un nouveau décret 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, qui élargit le champ d'application du décret cité.
- Axe 2 : Mesures incitatives visant à encourager et à valoriser les initiatives des entreprises et organisations en matière de diversité.

Par « gestion de la diversité », il convient d'entendre la mise en œuvre, dans le cadre d'une concertation sociale au sein de l'entreprise ou de l'organisation, d'une politique de gestion des ressources humaines, axée sur le management des compétences, s'inscrivant dans le respect de l'égalité des droits et de traitement de tous les travailleurs (avec ou sans emploi) et se traduisant par des mesures structurelles et des résultats concrets en la matière.

- Chartes « Lutte contre la discrimination et Gestion de la diversité entreprise ».
- Aides (10 000 euros) à la gestion de la diversité des RH pour la mise en œuvre d'une politique de gestion de la diversité en entreprise.
- Prix wallon « diversité et RH » récompensant des initiatives particulièrement significatives en matière de gestion de la diversité.
- Label « égalité et diversité », élaboré en concertation avec le Gouvernement fédéral (Ministre de l'Emploi et Ministre de l'Egalité des chances).

L'objectif de ces mesures est bien sûr de lutter contre les discriminations à l'embauche et durant la carrière professionnelle mais également de contribuer à ce que la gestion de la diversité en entreprises, au niveau des ressources humaines mais aussi de l'approche clientèle ou produits, soit source d'innovation, de différenciation, de compétitivité et de création de richesse.
En effet, en matière de « GRH et de diversité », les politiques coercitives, si elles sont malheureusement nécessaires pour faire respecter le droit, ne sont toutefois pas suffisantes pour faire se tarir les sources des discriminations. Elles ne sont pas non plus de nature à privilégier l'approche, la connaissance de l'Autre et la valorisation de ses atouts ni même à lever les barrières entre les citoyens et les cultures.
Le Gouvernement wallon a donc choisi de jouer la carte de la mobilisation de tous, maître mot du Plan Marshall, dans lequel s'inscrit cette politique « gestion de la diversité ».

Jean-Claude Marcourt,
Ministre de l'Economie, de l'Emploi, du Commerce extérieur et du Patrimoine

9. Bruxelles, sa diversité peut fonctionner

Territoriaal Pact(e) territorial
Diversité

La Région de Bruxelles-capitale met en place depuis de nombreuses années à présent des actions autour de sa diversité.

Des séminaires de sensibilisation à l'égard des secteurs (assurance, transport, soins de santé, fabrication métallique, horeca, banques,...) sont mis en place depuis 1999 avec pour thème central « le management de la diversité, un atout pour l'entreprise ».

En 2003, s'ouvre au sein de l'Office Régional de l'emploi, Actiris, un guichet anti-discriminations à l'égard des chercheurs d'emploi s'étant sentis discriminés. Des informations sur les discriminations, une écoute active, une intervention si nécessaire d'un juriste du Centre, des contacts avec l'entreprise « discriminante » sont mis en place pour aider le chercheur d'emploi à ne pas baisser les bras face à une éventuelle discrimination.

Le 19 décembre 2005, cinquante entreprises signent la charte de la diversité en Région de Bruxelles-capitale. La charte, c'est un engagement vers une gestion de la diversité et vers une non-discrimination depuis le recrutement jusqu'à la fin de carrière, en passant par la gestion quotidienne des travailleurs. Deux ans plus tard, le nombre de signataires atteint le chiffre de 117 avec une représentation de secteurs, de grandes entreprises, de PME, de TPE. La charte est même proposée, en plus des entreprises privées, aux entreprises non marchandes et aux organismes publics. En effet, 3 versions de la charte de la diversité existent à présent.

Afin d'aider les entreprises bruxelloises désireuses de travailler autour de la gestion de leur diversité, 3 consultants de la diversité ont été engagés par la Région en juillet 2006.

Le 10 mai 2007, un nouvel instrument au service des politiques de diversité et de lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi voit le jour : le plan de diversité de la Région de Bruxelles-capitale. Dès à présent, chaque entreprise de la Région peut concrétiser son engagement en faveur de la diversité au travers des plans de diversité bruxellois.

Élaborés en concertation directe et intensive entre interlocuteurs sociaux, associations et organismes d'intérêt public au sein du Pacte territorial pour l'emploi, les plans de diversité se situent dans le prolongement et le renforcement de la charte de la diversité bruxelloise, dont ils traduisent les principes sur le terrain, au travers d'actions pragmatiques en faveur de la diversité des entreprises volontaires.
Les entreprises s'engagent, au travers de ces plans de diversité approuvés par Actiris, dans un certain nombre d'actions ayant un impact direct sur l'emploi des femmes, des personnes handicapées, des jeunes travailleurs de moins de 26 ans et les travailleurs de 45 ans et plus et de personnes d'origine étrangère. Il s'agit de mesures prises sur les terrains du positionnement de l'entreprise (vers d'éventuels clients discriminants, par exemple), de ses procédures de recrutement et sélection (avec une attention particulière pour les jeunes bruxellois), de sa politique du personnel (adaptation du temps de travail, etc.) et de sa communication interne (formations interculturelles, par exemple).

Chaque entreprise dégage un budget pour son plan avec le soutien de la Région de Bruxelles-Capitale, qui se traduit par une prime maximale de 10 000 euros.

Le19 décembre 2007, les six premiers plans de diversité ont été signés par Messieurs Courtheoux, Directeur général d'Actiris et Cerexhe, Ministre bruxellois de l'emploi et les représentants des entreprises concernées : Carodec, Cofinimmo, Dweb, Elico, Exki et Schneider Electric.

Les bases sont ainsi établies afin de stimuler les entreprises à opter pour plus de diversité et ce, de façon intégrée et structurelle. Les partenaires sociaux bruxellois prêtent leur soutien à cette démarche. Trois conseillers syndicaux de la diversité sont financés par la Région pour sensibiliser les travailleurs et les délégués autour de la diversité.

En conséquence, le moment est tout trouvé pour le lancement d'une large campagne orientée vers le monde des employeurs bruxellois, sous le titre : « Et

vous que pensez-vous de la diversité ? ». La campagne – au travers de folders, affiches et brochures – ne vise pas l'imposition de quoi que ce soit à quiconque mais se donne pour objectif d'inviter chacun à partager la même vision et à la traduire en faits. Tout ceci dans une dynamique interactive, via un site consacré à la diversité et aux employeurs de Bruxelles, avec en arrière-plan des liens et une actualité forte.

L'année 2008 sera l'année de l'ancrage. De nombreuses entreprises sont en pleine préparation de leur plan de diversité, souvent basé sur une concertation large en interne, de nouveaux secteurs s'intéressent à la thématique et proposent de structurer leurs actions, la campagne de sensibilisation à l'égard des employeurs est en large diffusion,... Les nombreuses concrétisations de l'année 2007 vont donc poursuivre leur chemin de sorte à se propager au maximum.

Mark Trullemans,
Attaché coordination Pacte territorial

www.diversite.irisnet.be
www.pactbru.irisnet.be

2 Initiatives de terrain

I. Discrimination liée à l'âge dans les relations de travail (ACV)

Le concept de discrimination liée à l'âge a été imposé par la réglementation européenne. La lutte contre les discriminations est l'une des caractéristiques essentielles de l'Union européenne. La notion juridique de discrimination fondée sur l'âge est apparue pour la première fois dans la directive européenne du 27 novembre 2000 (2000/78/EG) portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. L'âge y est explicitement cité comme l'un des critères pouvant entraîner une attitude discriminatoire.

Cette directive-cadre interdit toute discrimination, tant directe qu'indirecte, fondée sur l'âge. Elle laisse cependant aux États-membres la possibilité de décréter que certaines différences de traitement liées à l'âge ne constituent pas une discrimination si elles sont justifiées de manière objective et raisonnable, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, de marché du travail et de formation professionnelle, pour autant que les moyens pour réaliser ces objectifs soient appropriés et nécessaires.

Ce motif de justification a été textuellement repris dans la législation belge.[20] En fin de compte, la directive-cadre n'a été définitivement transposée dans le droit belge que par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007.[21]

L'Etat belge opte pour une liste limitative de motifs de discrimination. Seule une différence de traitement basée sur l'un des motifs légaux de discrimination, ce qu'on appelle les 'critères protégés', peut donner lieu à une discrimination directe. L'un des critères protégés que mentionne la loi est l'âge.

Cependant, la transposition de la directive dans le droit national ne suffit pas: encore faut-il aussi mettre en conformité avec la nouvelle loi anti-discrimination certaines dispositions qui sont en violation avec elle. C'est certainement le cas en ce qui concerne la discrimination liée à l'âge.

Le droit social et, plus encore, les conventions collectives de travail contiennent de nombreuses dispositions qui ont recours à des limites d'âge. Il existe généralement une bonne raison (souvent d'ordre historique) à cela et il est possible d'invoquer un objectif justifiable et légitime.

Les lois nationales doivent donc être mises en conformité avec la directive. La Cour européenne de Justice peut intervenir comme arbitre en répondant à des questions dites préjudicielles. Un cas récent qui lui a été soumis à ce sujet concerne l'affaire Mangold / Helm (arrêt C 144/04 du 22 novembre 2005).

Dans le cadre de sa politique de l'emploi (Hartz IV), le gouvernement allemand avait prévu qu'à partir de l'âge de 52 ans, les travailleurs pouvaient conclure plusieurs contrats de travail successifs à durée déterminée (de 2 ans maximum chaque fois), sans qu'une raison objective ne soit exigée pour cela. Le tribunal du travail de Munich s'est demandé si cette disposition était compatible avec le droit communautaire et a posé une question préjudicielle à la Cour européenne. En effet, cette mesure empêchait une catégorie considérable de travailleurs, exclusivement définis en fonction de leur âge, d'exercer un emploi stable pendant une partie substantielle de leur carrière. Autrement dit, on leur refusait le bénéfice d'un élément essentiel de la protection des travailleurs.

La Cour a examiné cette disposition et, comme l'exige la directive, l'a comparée à l'objectif à atteindre, qui était d'aider les travailleurs âgés à retrouver plus rapidement un emploi. Elle a jugé que la mesure allait au-delà de ce qui était approprié et nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi. Dès lors, la mesure n'était pas proportionnelle et violait le principe de non-discrimination dans les relations de travail.

La Cour a donc estimé que la directive du 27 novembre 2000 relative à l'égalité de traitement ne permet pas de promulguer une législation nationale qui contraint

20 Initialement par la loi du 20 juillet 2006 (art.350-351), intégrée ensuite dans l'art.12§1 de la loi du 10 mai 2007 visant à combattre certaines formes de discrimination, M.B.30 mai 2007

21 La Cour constitutionnelle avait en partie abrogé l'ancienne loi anti-discrimination du 25 février 2003 en vertu de laquelle tout critère donnant lieu à une différence de traitement pouvait faire l'objet d'une discrimination (cf. arrêt 157/2004, M.B. 18.10.2004)

les travailleurs au-delà d'un certain âge (52 ans) à conclure un nombre illimité de contrat successifs à durée déterminée.

Le problème se pose surtout pour les échelles salariales qui reposent sur des critères d'âge. Le principe de l'égalité du salaire pour un travail de valeur égale ou équivalente ne permet pas à un employeur d'octroyer une rémunération différente uniquement en fonction de l'âge. Comme la loi anti-discrimination est d'ordre public, tout barème lié à l'âge doit réussir le test de la justification.

Il a été dit dans le Pacte des générations que les barèmes basés sur l'âge et l'utilisation de limites d'âge en général n'étaient pas conformes à la réglementation européenne. Le gouvernement s'est proposé de soutenir des expériences afin de parvenir, dans des entreprises ou des secteurs, à des barèmes dans lesquels l'élément de l'âge pesait d'un poids moins lourd.[22]

Les partenaires sociaux reconnaissent aussi le problème des barèmes liés à l'âge et ils en appellent aux secteurs et aux entreprises pour tester la conformité des systèmes actuels de rémunération par rapport au principe d'égalité prévu dans la directive-cadre. Ils se déclarent également prêts à conclure, d'ici 2009 au plus tard, des accords sur des critères qui répondent à la directive.[22]

Le ministre de l'Emploi et son administration soutiennent cet accord par une politique adaptée.
Le ministre a fait savoir qu'une CCT non-conforme aux dispositions contraignantes de directives ou de lois belges anti-discrimination ne pouvaient pas être déclarées généralement contraignantes et ne devaient pas être appliquées par le juge ou l'inspection.[24]

La plupart des échelles salariales ont été négociées au niveau sectoriel. Elles sont très différentes pour les ouvriers et les employés. Il existe une sorte de contrat social selon lequel les employés acceptent un salaire inférieur en début de carrière en échange d'une hausse relative à mesure que leur ancienneté augmente. En revanche, les ouvriers ont une carrière beaucoup plus plane et leur salaire n'évolue guère en fonction de leur ancienneté ou de leur expérience. Le phénomène des barèmes liés à l'âge se présente donc principalement dans les secteurs qui occupent des employés mais il peut bien sûr y avoir aussi d'autre dispositions liées à l'âge dans des CCT qui donnent l'impression d'être discriminatoires et qui doivent donc être justifiées (salaires de jeunes, journées de vacances, régimes de primes, avantages...).

Un marché de l'emploi dans lequel les salaires dépendent dans une large mesure de l'âge ou de l'expérience n'est pas attrayant pour les travailleurs âgés. La différence d'âge touche en partie à l'ancienneté (familiarité avec l'entreprise) et à l'expérience (plus forte productivité). L'expérience et les années de service peuvent bien entendu jouer un rôle dans l'octroi du salaire mais pas de manière illimitée. C'est ici qu'intervient le critère de la proportion raisonnable tel que l'a défini la Cour européenne de Justice. Celle-ci a estimé dans un arrêt que l'ancienneté était en soi un critère suffisant pour faire une différenciation salariale. En effet, l'ancienneté va de pair avec l'expérience, qui permet au travailleur d'être plus efficace (voir arrêt Cadman C-17/05 du 3 octobre 2006).

Une CCT qui a pour effet qu'une personne soit traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison de son âge doit être justifiée de manière objective (but légitime, moyens appropriés et nécessaires). Les éléments de justification peuvent, selon le secteur, être recherchés dans la jurisprudence européenne indicative (Mangold, Cadman).
Dans sa circulaire, le ministre a ainsi imposé une série de conditions minimales pour qu'une CCT puisse être rendue obligatoire :

› le recours à des distinctions liées à l'âge est interdit, à moins que ne soit donnée une justification raisonnable démontrant que cette distinction poursuit un but légitime et que les moyens utilisés à cet effet sont appropriés et nécessaires (proportion-

22 Cf. déclaration gouvernementale 11/10/2005, Pacte des générations, mesures 15, 16 et 17. En même temps, ce même Pacte des générations montre la difficulté qu'il y a à renoncer au critère de l'âge (cf. la restructuration activante qui vise surtout les travailleurs de 45 ans et plus).

23 Cf. accord interprofessionnel 2007-2008 du 2 février 2007, pour une économie de l'innovation et pour l'emploi, point d'ancrage pour l'avenir, à consulter sur www.cnt-nar.be

24 Cf. déclaration du ministre Vanvelthoven aux médiateurs sociaux dans les comités paritaires du 16 février 2007, non publié

nels) : toute CCT comportant un barème lié à l'âge doit aussi contenir une telle justification;
- Une justification similaire doit également être donnée pour la prolongation, avec ou sans modification, de CCT existantes qui comportent des barèmes liés à l'âge.
- la justification "dérogation temporaire" n'est pas acceptée si la dérogation couvre une période plus longue que celle visée par l'accord interprofessionnel 2007-2008;
- la CCT doit comporter un calendrier concret et vérifiable visant à remplacer le critère de l'âge par un critère autorisé. Ce plan en plusieurs étapes doit déboucher pour la fin 2008 au plus tard sur un cadre d'accords ne contenant plus de distinctions contestables liées à l'âge;
- les CCT déposées après le 01/09/2009 et contenant toujours des barèmes liés à l'âge ne seront plus déclarées obligatoires, sauf après avis positif du Conseil d'État;
- pour les CCT à durée indéterminée qui utilisent des critères d'âge non justifiés, le Ministre de l'Emploi lancera une procédure d'annulation de l'AR les déclarant obligatoires si elles ne sont pas résiliées d'ici-là par les parties;
- les barèmes liés à l'âge doivent être inclus dans des "CCT thématiques" distinctes;
- les autres distinctions liées à l'âge contenues dans des CCT doivent désormais être elles aussi confrontées à l'interdiction de principe; toute distinction de ce genre utilisée dans une CCT pour laquelle on sollicite la déclaration qui la rend obligatoire doit donc également faire l'objet d'une justification raisonnable et objective.

Les partenaires sociaux ont pris leurs responsabilités.

Des actions sont menées dans divers secteurs pour examiner (généralement dans un groupe de travail paritaire) les différences basées sur l'âge et pour les supprimer dans le courant de 2007 ou pour la fin 2008 au plus tard. Il s'agit entre autres des secteurs suivants:

- C.P. 102.08 carrières et scieries de marbre,
- C.P. 110 entretien du textile
- C.P. 111 construction métallique, mécanique et électrique
- C.P. 112 entreprises de garage
- C.P. 115 industrie verrière
- C.P. 118 industrie alimentaire
- C.P. 120.02 préparation du lin
- C.P. 121 nettoyage
- C.P. 124 construction
- C.P. 142.01 récupération de métaux
- C.P. 144 agriculture
- C.P. 145 entreprises horticoles
- C.P. 149.02 carrosserie
- C.P. 149.04 commerce du métal
- C.P. 211 employés de l'industrie et du commerce du pétrole
- C.P. 215 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection
- C.P. 218 commission paritaire auxiliaire pour employés
- C.P. 207 employés de l'industrie chimique
- C.P. 306 assurances
- C.P. 310 banques
- C.P. 320 entreprises de pompes funèbres

Certains secteurs suppriment plus rapidement les barèmes pour les jeunes et/ou liés à l'âge :

- C.P. 106.03 fibrociment pas 118 [erreur de n° en NL]
- C.P. 115 industrie verrière
- C.P. 209 employés des fabrications mécaniques.

L'accord des banques (C.P. 310) et des banques d'épargne (C.P. 308) prévoit une conversion du barème fondé sur l'âge en un barème fondé sur l'expérience à partir du 1er janvier 2009.

Même en dehors des aspects barémiques, la discrimination des travailleurs âgés reste un problème délicat. Non seulement ceux-ci ont du mal à retrouver un emploi mais leurs possibilités de promotion et leurs droits à la formation sont aussi souvent hypothéqués en raison de leur âge. Ce sont bien sûr des formes de traitement discriminatoire qui sont moins facilement démontrables, si bien qu'une solution juridique n'est pas toujours indiquée. Les partenaires sociaux s'efforcent d'y remédier par des plans d'action et par une politique ciblée de gestion des âges dans les entreprises.

Des efforts, inspirés entre autres par la recommandation de l'accord interprofessionnel, ont été entrepris

en ce qui concerne la formation des travailleurs: droit individuel à la formation, plans de formation en entreprise, parcours de formation... Ils devraient également favoriser les possibilités de formation des travailleurs âgés.

En tant que syndicat, nous croyons fortement à une approche collective pour combler le déficit de formation des travailleurs âgés. L'accord interprofessionnel contient également un important paragraphe sur le renforcement du régime du congé-éducation payé. Les employeurs étaient prêts à investir dans un refinancement de ce régime et à garantir ainsi les droits à la formation des travailleurs dans le secteur privé. Le congé-éducation payé part en effet d'un besoin de formation qui est défini par le travailleur lui-même. Celui-ci a le droit de s'absenter de son travail tout en étant rémunéré tandis que l'employeur reçoit une compensation sous la forme du remboursement (d'une partie) des jours non prestés. Nous constatons hélas ici aussi que les travailleurs âgés font trop peu usage de leur droit au congé-éducation payé et qu'il faut donc des incitants complémentaires.

Sur le plan fédéral, un Fonds de l'expérience professionnelle a été créé afin de soutenir des projets d'employeurs et de secteurs qui améliorent la qualité du travail des plus de 45 ans.[25] En effet, les travailleurs âgés resteront actifs plus longtemps dans la mesure où ils peuvent travailler de manière plus détendue. Les crédits-temps et les formules d'aménagement de la fin de carrière (comme un horaire à 4/5e temps à partir de 55 ans) doivent également être vus dans le cadre de cette idée d'activation.
Enfin, il convient aussi de réfléchir à la question des conditions salariales liées à l'âge pour les jeunes. En particulier, la CCT no 50 du 29 octobre 1991 garantissant un revenu mensuel minimum moyen pour les travailleurs de moins de 21 ans doit être examinée à la lumière de la législation anti-discrimination. Ici aussi, un engagement a été pris à ce sujet dans le dernier accord interprofessionnel.

André Leurs,
Service d'étude ACV

25 Cf.: www.emploi.belgique.be2

2. Les organisations syndicales et le concept de diversité en Région wallonne

Les organisations syndicales constatent que la politique de diversité en région wallonne fait référence à une notion de la diversité jamais débattue entre interlocuteurs sociaux au sein du CESRW (Conseil économique et social de la Région wallonne). Elles estiment que la notion de diversité y est connotée par une approche bien précise, celle de la gestion des ressources humaines, axée sur le management des compétences, avec en filigrane la responsabilité sociale des entreprises. Les organisations syndicales tiennent quant à elles à mettre l'accent sur 3 dimensions, reprises à leur demande expresse lors des débats au CESRW, dans la définition de la diversité donnée par le Gouvernement Wallon :

- l'indispensable concertation sociale au sein de l'entreprise ou de l'organisation tout au long du processus,
- l'inscription de la politique de diversité dans le respect de l'égalité des droits et de traitement de tous les travailleurs,
- la traduction des aides quelles qu'elles soient en mesures structurelles et en résultats concrets.

Les organisations syndicales estiment que cette approche ne peut se substituer à une législation contraignante en matière d'égalité des chances et de discrimination à l'embauche. Le cadre légal et les Conventions Collectives de Travail qui en font partie déterminent en effet les obligations qui incombent à l'ensemble des entreprises et pas seulement à celles qui méritoirement veulent s'inscrire dans une démarche positive de « gestion de la diversité. »

Enfin, les organisations syndicales souhaitent que la population au travail reflète globalement la pluralité et les différences qui caractérisent la population wallonne. Cette volonté s'inscrit dans la perspective d'un plein emploi et vise à mettre en place des politiques incitatives qui permettront de supprimer les inégalités. En d'autres mots, leur priorité est et demeure la lutte contre les discriminations.

Joseph Burnotte (FGTB)
Fernand Antoniolli (CSC)

3. Jeu « diversité »

Le 5 novembre 2007, une trentaine de personnes, venues de Lire et Ecrire, des Centres Régionaux d'Intégration, des délégations syndicales FGTB, de services de formations, du Centre , se sont rencontrées au CEPAG (Centre d'Education Populaire André Genot) au tour de la présentation d'un jeu réalisé par la CFDT Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais « Mots d'action. De la parole aux actes. 252 questions pour lutter contre les discriminations ».

Ce jeu a été élaboré pour servir d'entrée en matière pour des équipes syndicales d'Ile-de-France et du Nord-Pas-de-Calais, en vue d'élaborer des plans d'action contre les discriminations en entreprise liées à l'origine.

Sous formes de défis successifs, permettant aux participants de défendre les valeurs qui sont les leurs, les joueurs sont invités à réfléchir, argumenter autour de 7 domaines concernés par la problématique des discriminations : l'engagement personnel, les valeurs, les personnes ressources, les moyens d'actions, l'histoire et la société, le vécu personnel, les lieux de travail.

Le lancement du dé effectué, le joueur se retrouve sur une case d'un des 7 domaines du parcours ludique et le temps pour un sablier de se remplir, il défendra sa façon de concevoir la question qui lui est posée, comme : « lutter contre les discriminations, cela doit-il passer par un accord d'entreprise ? », « Donnez deux exemples qui ont permis de réduire les inégalités dans le travail ? »...Soit 252 questions proposées aux participants.

Dynamique, créatif, le jeu demande à être adapté à la réalité de notre communauté française et nécessite à certains moments de la souplesse pour permettre l'approfondissement des contradictions qui se font jour.

Il est utile dans le cadre de formations comme tremplin en vue d'impulser la participation de tous aux différentes étapes du processus. Il sera précieux pour susciter les discussions au sein d'une équipe qui désire se mobiliser pour construire un plan de lutte contre les discriminations.

Pour plus d'informations :

- *Contact : joseph.burnotte@cepag.be*
- *CFDT : lduvaut@cfdt-iledefrance.fr ou vpigache@cfdt-iledefrance.fr*

Joseph Burnotte

4. Une stratégie « Diversité » dans le secteur de la Construction (La Confédération Construction wallonne- CCW)

La Confédération Construction wallonne, entourée d'un partenariat important a développé de nombreuses actions en vue d'implanter une politique « Diversité » au sein des entreprises de construction. Pour ce faire des financements européens ont pu être monopolisés dans le cadre d'un projet EQUAL « Diversité Construction ».
Ce projet vise à répondre à une double problématique: d'une part, le secteur de la construction connaît une situation récurrente de pénurie de main-d'œuvre qualifiée; situation qui va s'aggraver dans les années à venir si l'on se réfère aux seules courbes de natalité. D'autre part, des personnes ayant des aptitudes à entrer dans le secteur se heurtent à des préjugés, des traditions voire des obstacles juridiques et administratifs les amenant à décliner toute démarche positive vers le secteur. Ces publics demandent aussi un accompagnement spécifique dans l'accueil, la formation, l'insertion et l'emploi en réponse aux difficultés qu'elles doivent surmonter: la langue, l'accessibilité au lieu de travail, le sexisme, etc.
Il existe donc sur le marché du travail un certain nombre de demandeurs d'emploi vulnérables : allochtones, autochtones défavorisés, femmes, qui ont peut-être le potentiel nécessaire pour travailler en tant qu'ouvriers qualifiés. Par ailleurs, les entreprises demandent essentiellement du personnel motivé ayant, par exemple, choisi un métier dans le secteur sur une base positive. Le projet vise donc à favoriser la rencontre entre ces publics et les entreprises de construction, dans un contexte, un accompagnement et un encadrement les meilleurs possibles.
L'intégration des nouveaux venus n'est pas seulement l'affaire du patron indépendant ou de la direction d'une entreprise, elle se joue aussi sur le lieu de travail, avec les autres ouvriers. Les entreprises et les ouvriers doivent avoir des attentes adéquates envers les candidats disponibles issus des parcours de formation. La nouvelle recrue est un 'maillon faible' potentiel dans une équipe. Il doit donc être intégré correctement dans celle-ci, tant sur le plan technique qu'au niveau des attentes inexprimées.

Pour répondre à ce besoins, dans le cadre du projet « Diversité construction », le partenariat a développé une fonction de coach externe de la nouvelle recrue. Ce coach a pour missions de détecter les sources de tension potentielles et proposer des solutions, de sensibiliser et accompagner tous les intervenants dans le marché de l'emploi de la construction : les candidates et candidats, les entreprises, tous les opérateurs d'orientation, de formation et d'insertion, qui jouent un rôle capital sur le parcours d'insertion professionnelle.

Nathalie Bergeret,
Directrice adjointe de la CCW

5. Journées d'action

La Journée internationale contre le Racisme n'est pas passée inaperçue en Belgique (21 mars 2007)

Le « mariage collectif » organisé à Saint-Nicolas à l'occasion de la Journée internationale contre le Racisme a eu des échos dans les médias du monde entier. Le refus de certains couples d'être mariés par l'échevin de couleur Wouter Van Bellingen, à Saint-Nicolas, a suscité une manifestation qui restera dans les annales. Rarement un appel à lancer un signal contre le racisme aura déclenché des réactions aussi massives et aura-t-il bénéficié d'une telle répercussion dans la presse que le mariage collectif organisé sur la Grand-Place de Saint-Nicolas. Malgré le mauvais temps, 626 couples se sont symboliquement dit 'oui' ensemble en signe de résistance au racisme. Tous les principaux médias belges étaient présents sur la Grand-Place de Saint-Nicolas pour suivre en direct cet évènement exceptionnel mais des médias étrangers, dont Reuters, Associated Press, NOS, Vara, BBC World, TF1, France 2, France 24, RTL Allemagne et Al Jazeera, y avaient également envoyé des équipes. Le a soutenu cette initiative dès le début.
Ce fut non seulement un mariage symbolique mais aussi une fête multiculturelle. Pour les initiateurs et le Centre, il était important de montrer que les gens ne sont pas seuls dans leur refus du racisme. Le Centre a soutenu une action locale mais s'est lui aussi senti conforté à la vue de cette leçon de tolérance donnée par un si grand nombre de volontaires et de couples. Outre le mariage collectif, on a pu également assister à la plus grande caresse collective, à la plus grande photo de mariage, au plus grand buffet de desserts multiculturels et à la plus grande danse d'ouverture.

La tolérance, un jeu d'enfant

'La tolérance, un jeu d'enfant': c'est sous ce slogan que Classics for Kids a organisé la première Journée nationale de la Tolérance. Le Centre s'est engagé dans cette nouvelle initiative qu'il a accepté de parrainer, à la demande de Classics for Kids. La date choisie avait une valeur symbolique: les Nations Unies ont fait du 20 novembre la Journée internationale des Droits de l'Enfant.
La Journée nationale de la Tolérance qui a rapidement pu bénéficier de l'intérêt d'écoles et de communes a été une réussite. Rien qu'en Flandre, cette initiative a obtenu le soutien de 150 administrations communales ainsi que des trois réseaux d'enseignement. La Ville de Bruxelles et toutes les écoles wallonnes ont également pris part à cette journée.
Dans un grand nombre d'écoles, les cours ont été placés ce jour-là sous le signe de la tolérance. Dans pratiquement chaque commune flamande, les élèves se sont donné rendez-vous à midi en un point central pour chanter ensemble la chanson 'Zwart-Wit' afin de donner plus de poids à leur demande pour plus de tolérance. Les enfants ont ensuite pu lâcher des centaines de ballons blancs et noirs de solidarité auxquels était attachée une carte avec un message personnel de tolérance.
À Anvers, 400 enfants de différentes écoles flamandes se sont rassemblés tôt le matin à l'église Sint Paulus pour un concert de Classics for Kids. Le Centre a appuyé cette action très ambitieuse avec le slogan de la campagne européenne 'Tous différents, tous égaux'. Cette campagne destinée aux enfants de 6 à 12 ans et aux jeunes de 13 à 18 ans devait connaître sa phase de clôture en novembre. Et quelle plus belle apothéose que de diffuser avec les enfants le slogan 'Tous différents, tous égaux' le 20 novembre ?
Chaque enfant qui venait à Anvers recevait un ballon

noir ou blanc auquel était fixée une carte avec son message personnel en faveur de la tolérance. Après la chanson 'Zwart-Wit', ces ballons ont été lâchés, emportant ces messages dans tout le pays, au gré du vent. Les enfants qui participaient avec leur école sans venir à Anvers ont également été invités à lâcher des ballons avec des messages de tolérance. Ces cartes sont retombées un peu partout, dans des centaines de jardins, de rues, de places... Un grand message de tolérance a ainsi été envoyé dans toute la Flandre.

6. Réactualisation de la brochure « Faire valoir ses droits »

« Faire valoir ses droits », après « Vivre avec le VIH », est la deuxième publication d'information de la Plate-forme Prévention Sida à l'attention des personnes séropositives.

« Vivre avec la VIH » (aspects médico-psycho-sociaux) a déjà été rééditée pour la troisième fois en 2006 alors que « Faire valoir ses droits » (aspects juridiques), elle, n'avait pas encore été rééditée depuis sa première parution en 2001.

Vu le nombre d'évolutions qu'a connu cette matière, il semblait important pour la Plate-forme Prévention Sida de réunir à nouveau les acteurs du secteur de la prévention sida pour envisager et concevoir la réactualisation de « Faire valoir ses droits ».

Parmi les principales évolutions dans le domaine juridique qui concernent directement le quotidien des personnes séropositives, citons la nouvelle loi anti-discrimination qui est entrée en vigueur le 10 mai 2007. Elle permet de condamner les cas avérés de discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur. Cela concerne directement les personnes séropositives ou les malades du sida et cela dans différents domaines de la vie quotidienne : travail, logement, accès aux assurances,...

Comme en 2001, le secteur de la prévention sida s'est mobilisé pour former un groupe de travail. Il s'est réunit en tout 6 fois de mars à septembre 2007. La mission du groupe de travail était d'organiser et superviser la réactualisation de la brochure. Le groupe de travail était composé d'acteur de terrain, de spécialistes et respectait un équilibre régional et thématique.

Afin d'offrir une information pertinente, actuelle et la plus correcte possible, le groupe de travail a eu la chance de s'appuyer sur une collaboration avec le Centre et, plus particulièrement, avec son service « discriminations non raciales ». Les collaborateurs du Centre et des membres du groupe de travail ont rédigé des articles-clés qui devaient être entièrement revus.

Le but était que la nouvelle brochure « Faire valoir ses droits » soit publiée et disponible pour le 1er décembre 2007, Journée mondiale de lutte contre le sida. Cet objectif a été atteint. La nouvelle édition de la brochure s'intitule « Connaître et faire valoir ses droits » et compte 40 pages d'informations complètes, actuelles et fouillées. Elle a été imprimée à 7000 exemplaires.

Geneviève Georges,
Plate-forme Prévention Sida

www.preventionsida.org

7. Enseignement : agir contre la ségrégation scolaire

Bien avant la mise en œuvre du décret dit « Inscriptions » qui a défrayé la chronique fin 2007, des intervenants sociaux, alertés par l'importance et l'arbitraire des refus d'inscriptions dans l'enseignement secondaire se sont réunis pour mieux cerner les situations et agir contre ces pratiques. Au fil de leurs interventions s'est constitué, en partenariat avec le Centre, un réseau d'action appelé « Collectif pour une école ouverte à tous ».

Historique

Fin août 2006, une première réunion est organisée par le Centre Régional d'Intégration du Brabant wallon (CRIBW) pour un échange informel sur la problématique des refus d'inscriptions. Y participent, outre les deux services publics (Centres), deux associations centrées sur les problématiques scolaires : Changement pour l'égalité (CGé) et Service droit des jeunes (SDJ)

Il en ressort pour l'essentiel que :
- les refus d'inscription sont des pratiques courantes sous diverses modalités,
- cette problématique doit être traitée dans le cadre de la ségrégation scolaire,
- le groupe doit s'étoffer d'autres acteurs de terrain.

Les participants convergent, en effet, pour constater que certaines écoles filtrent leur public lors des inscriptions scolaires selon des critères discriminants. Bien qu'illégales ces pratiques sont notoires voire justifiées par d'aucuns au nom d'un positionnement sur le « marché scolaire ». La discrimination s'opère sur base du profil socio-économique, de l'origine, des notes du bulletin, de l'école précédente, du handicap, de l'allure... Or, toute école est tenue d'inscrire tout candidat qui réunit les conditions requises pour être 'élève régulier' et qui accepte les projets et règlements de l'école. Hormis pour les rares écoles privées, il n'existe que deux exceptions à cette obligation : l'une concerne l'accueil en année complémentaire et l'autre la date trop tardive d'inscription.

Par ailleurs, des enquêtes et recherches tant internationales que belges mais aussi les plaintes traitées alarment les participants sur l'importance de la ségrégation scolaire dont la pratique des inscriptions discriminantes n'est qu'une des modalités mais aussi sur la gravité des inégalités qu'elle accentue.

Il est urgent d'agir et pour ce faire de s'ouvrir à tous les acteurs associatifs concernés afin de mieux cerner ce phénomène dans toute son ampleur et ses variantes

Durant le dernier trimestre 2006, un groupe plus conséquent se constitue (voir liste ci-après) qui se donne deux objectifs :
- acquérir une expertise opératoire sur la réglementation, les modalités pratiques et le vécu des inscriptions. Cette expertise s'avère laborieuse tant la réglementation est confuse voire contradictoire sur le sujet ;
- suivre l'actualité et les recherches en matière de ségrégation scolaire ce qui se traduira notamment par une participation active au colloque organisé fin novembre 2006 sur le thème controversé des bassins scolaires.

Début 2007 verra la conception par le groupe d'une enquête qualitative sur les situations de refus d'inscription et le repérage des acteurs pouvant la mener.

Lors du second trimestre 2007, le groupe d'action qui s'intitule désormais publiquement : *« Collectif pour une école ouverte à tous »* précise ses objectifs, à moyen terme, lors de l'envoi des questionnaires d'enquête diffusée sous l'accroche : « refuser d'inscrire c'est refuser d'instruire ! »
- Informer les intervenants sociaux et les parents des modalités d'inscription en secondaire et notamment les informer sur l'obligation pour une école de leur remettre une « attestation de demande d'inscription » motivée en cas de refus d'inscription.
- Etudier le contexte des refus d'inscription en relevant différents types de refus d'inscription et en quantifiant autant que faire se peut, le phénomène via une enquête auprès des jeunes refusés à l'école même et/ou ayant reçu par téléphone une information non adéquate de l'école.
- Interpeller les autorités de la Communauté françaises sur les modalités pratiques relatives à la mise en œuvre du nouveau décret visant la régularisation des inscriptions.

Fin 2007, outre le suivi de l'enquête dont les résultats s'avèreront peu utilisables faute d'un nombre significatifs de réponses récoltées, le Collectif est fortement mobilisé par l'actualité du décret « Inscriptions », l'importante polarisation qu'il suscite mais surtout pour une information accessible à son sujet auprès des publics précarisés.

Afin d'éviter toute confusion entre le statut public du Centre mais aussi de permettre au Collectif d'agir et de s'exprimer dans les médias en toute autonomie, le Centre se retire officiellement du regroupement avec lequel il demeure cependant en partenariat actif et comme tel invité permanent à ses travaux

Le 12 novembre : le collectif organise une conférence de presse de soutien au principe du décret mais aussi d'interrogations précises sur sa mise en œuvre.

Pour l'essentiel, le collectif soutient l'idée de règles d'inscriptions plus claires et plus transparentes et estime que le nouveau décret constitue un pas dans cette direction. Il précise qu'il ne s'agit que d'une mesure parmi d'autres pour lutter contre la ghettoïsation scolaire.

Afin de mieux remplir sa mission d'information auprès des parents, le collectif souhaite, de la part des autorités politiques, des éclaircissements sur les points précis des arrêtés d'application qui prêtent à confusion (diffusion de l'information, nouvelles modalités pratiques d'inscription, listes d'attente, contrôle et sanctions,...).

Pour conclure, le collectif souligne, qu'à son jugement, ce décret n'est qu'un petit pas dans une gestion plus égalitaire des inscriptions dans l'enseignement de la Communauté française. Il attire l'attention sur le fait que l'égalité face à l'école est le fruit d'une synergie et de la mise en œuvre de plusieurs éléments combinés. De nombreuses mesures restent encore à mettre en place pour lesquelles le collectif se promet d'être vigilant.

La ministre de l'enseignement recevra, en personne, le collectif et répondra en partie à ses questions et interpellations relatives au décret.

› La journée du 30 novembre mobilise évidemment le collectif tant pour des interventions auprès de la presse que pour l'observation directe des pratiques et circonstances d'inscription.

› A la mi-décembre le collectif rencontre à nouveau la ministre de l'enseignement pour lui faire part de son évaluation des pratiques et modalités d'inscriptions vécues sur le terrain mais aussi quant aux perspectives d'amélioration du décret.

L'action continue

Permettre à chaque candidat de s'inscrire dans l'école de son choix relève d'un droit élémentaire garanti par la constitution et le pacte scolaire. La visée du décret ne pouvait donc qu'être soutenue même si certaines modalités de mise en œuvre se sont avérées peu opératoires dans un contexte de forte polarisation idéologique voire de panique émotionnelle habilement manipulée par les forces hostiles à une réelle démocratisation de l'enseignement. Le collectif maintien sa vigilance et continuera à interpeller et agir en ces matières. Les nouvelles mesures d'application prises par le ministre actuel de l'enseignement, Christian Dupont font, dans cette optique, l'objet d'un examen rigoureux et critique dont les conclusions dépassent l'objet du présent rapport relatif à l'année 2007. En définitive, comme l'a souligné un journaliste dans son analyse des nouveaux arrêtés d'application du décret : « inscrire, c'est bien, instruire, c'est mieux »... Ce défi là requiert tous les acteurs – qu'ils soient directs ou indirects- de l'école. Le « collectif pour une école ouverte à tous », en partenariat avec le Centre, s'y engage sans réserve...

Christian Denys,
pour le Collectif

Membres du Collectif (à la date du 31 décembre 2007) :

CRIBW Centre Régional d'Intégration du Brabant wallon
SDJ Service Droit des Jeunes
MRAX Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie
CGé Changement pour l'Egalité-Mouvement socio-pédagogique
CEDD Bxl Coordination des Ecoles de Devoirs de Bruxelles
FIPE Fédération des Institutions de Prévention Educative
Arba IJ Association régionale bruxelloise d'accueil et d'information des jeunes
LDF Ligue des familles
LDH Ligue des Droits de l'Homme
Samarcande Action en Milieu Ouvert d'Etterbeek
Simplement une école Maison des Associations
Bouillon de cultures
IJ Bno Infor-Jeunes Bruxelles Nord-Ouest

8. Les jeunes Bruxellois, entre diversité et adversité

L'enquête réalisée par Dirk Jacobs et Andrea Rea[26] et publiée en 2007, dans la revue Brussels Studies[27] apporte de nouvelles pistes de réflexion sur le rapport des jeunes à la diversité.

Cette enquête quantitative, intitulée : « Les jeunes Bruxellois, entre diversité et adversité », a été conduite en mars 2006 auprès de 646 rhétoriciens de 13 écoles francophones de la Ville de Bruxelles recouvrant ainsi plus des deux tiers des rhétoriciens inscrits dans les diverses formes d'enseignement (général, technique, professionnel et artistique).

Dans une ville aussi segmentée que Bruxelles où les ségrégations résidentielle, sociale et ethnique se superposent, cette enquête étudie les relations sociales entre jeunes, en particulier à l'école, espace social supposé rassembler des personnes d'origines diverses.

Cette enquête donne à voir la diversité des « jeunesses bruxelloises » différenciées au moins par trois grandes variables : l'origine sociale, l'origine ethnique et l'orientation scolaire.

Elle se concentre sur les relations sociales entre jeunesses tout particulièrement au niveau du racisme et de l'insécurité.

Racisme et discrimination

Si presque la moitié des élèves rejette l'idée de l'existence de "races", 44% affirment qu'il existe des "races" mais qu'elles se valent toutes.

Ceci est une évaluation positive de l'altérité mais présuppose évidemment l'existence réelle des "races". Ce sont surtout les élèves de l'enseignement technique et professionnel qui affirment que « toutes les "races" se valent » tandis que les élèves de l'enseignement général ont plus tendance à dire que « les 'races' humaines, ça n'existe pas ». Cette différence, statistiquement significative, pourrait également s'expliquer par le degré d'assimilation par les élèves des discours scolaires légitimes qui soutiennent l'inexistence des "races".

Parmi tous les élèves, 42.8 % confirment avoir déjà été victimes d'insultes racistes adressées principalement à des élèves qui ont des parents nés à l'étranger. Néanmoins beaucoup d'élèves dont les parents sont tous les deux nés en Belgique disent aussi en avoir été victimes.

Si 42.8 % disent avoir été victimes d'insultes racistes, 14.6% déclarent avoir été victimes d'actes racistes (harcèlement, violence physique ou discrimination). Ces derniers affirment que les responsables étaient, par ordre d'importance, d'autres élèves, des commerçants, des policiers, des professeurs, des videurs, du personnel de sécurité, ou des contrôleurs des transports en commun. Les « agresseurs » sont des Belgo-Belges[28] dans 42.6 % des cas et des non Belgo-Belges dans 59.2%. Ceux qui ont au moins un parent né à l'étranger ont légèrement plus tendance à avoir été victimes d'actes racistes que ceux qui ont deux parents nés en Belgique.

Il est à noter que les élèves de l'enseignement général sont moins confrontés à des actes racistes que les élèves de l'enseignement technique, professionnel ou artistique.

Ces résultats sont difficiles à interpréter vu que le sentiment d'avoir été victime d'insultes racistes ou d'actes racistes n'est pas une variable stable et que les questions sur ce sujet n'ont pas été multipliées dans le cadre de cette enquête. Toutefois, elle révèle clairement que la victimisation raciste n'est pas réservée aux seules personnes issues de l'immigration. En effet, certains Belgo-Belges se déclarent également avoir été victimes de racisme. Les pratiques de racisation visent non seulement les publics traditionnels, les personnes issues

26 Dirk Jacobs, chargé de cours à l'ULB, il est membre du Groupe d'étude sur l'Ethnicité, le Racisme, les Migrations et l'Exclusion de l'Institut de Sociologie (GERME).
Andrea Rea, Chargé de cours à l'ULB, dirige le GERME.

27 Jacobs D., Rea A., « Les jeunes Bruxellois entre diversité et adversité : enquête parmi les rhétoriciens des écoles de la Ville de Bruxelles » in Brussels Studies, n°8, 3 septembre 2007, www.brusselsstudies.be

28 La recherche utilise deux catégories analytiques pour distinguer l'origine nationale des élèves en tenant compte de l'origine nationale des parents juridiques. Les non Belgo-Belges sont les élèves ayant au moins un parent né à l'étranger.

de l'immigration mais aussi les personnes appartenant aux groupes ethniques majoritaires.

Quel est le support de ces expressions racistes ? Certains préjugés qui les constituent produisent et reproduisent en effet des méfiances. Les élèves disent se méfier le moins des Belgo-Belges francophones, des Asiatique, des catholiques et des non-croyants. Le niveau de méfiance augmente pour les Africains, les Juifs, les Polonais et les Belgo-Belges néerlandophones. Les groupes envers lesquels la méfiance est maximale sont les Turcs, les musulmans et les Marocains.

Ces divers éléments démontrent que les relations sociales entre les jeunes sont aussi empreintes de luttes identitaires qui peuvent prendre la forme d'expressions et de pratiques racisantes, bien qu'il faille relever l'absence de toute affirmation explicite de l'identité raciste parmi ces jeunes. Nul doute que l'ethnicisation des rapports sociaux est présente dans les classements ordinaires et alimente les luttes entre des groupes ethniquement constitués. Il convient bien sûr de ne pas naturaliser cette manière de lire certaines relations entre jeunes ni de la dénier.

Victimisation, délinquance et insécurité

L'enquête a également cherché à mesurer tant la victimisation que la délinquance par la méthode de l'autorévélation qui se base sur les déclarations des personnes interrogées.

Concernant la délinquance déclarée, environ 44% des élèves disent avoir déjà commis un vol en magasin sans qu'il y ait une différence entre l'enseignement général et l'enseignement technique et professionnel ni le lieu de naissance des parents.

Selon les données de cette recherche, la délinquance déclarée s'observe dans toutes les catégories sociales et dans toutes les formes d'enseignement bien que de manière plus marquée dans l'artistique.

En ce qui concerne les victimes, il apparait que ce sont les élèves qui ont au moins un parent né à l'étranger qui ont le plus de probabilité d'avoir été victimes d'une agression physique. Les élèves de l'enseignement artistique semblent davantage victimisés que les autres. Ils sont plus souvent victimes d'agression, de vol d'objets de valeur, de harcèlement moral, de destruction de matériel personnel et de racket.

Afin de mesurer les préjugés qui concernent la délinquance, cette enquête s'est attachée à savoir si l'insécurité est associée à un groupe particulier. Ce sont les Marocains qui sont les plus souvent associés à l'insécurité dans toutes les filières. Sans surprise, ceux qui sont eux-mêmes d'origine marocaine font beaucoup moins cette association entre insécurité et origine marocaine.

Ni le genre, ni l'implication associative, ni l'origine ne peuvent expliquer la différence entre ceux qui font l'association entre « Marocains » et « insécurité » et ceux qui ne la font pas. Ceux qui se trouvent dans l'enseignement général ont moins tendance à associer « Marocains » et « insécurité » que ceux qui se trouvent dans l'enseignement technique et professionnel. Par contre, les élèves qui estiment que « le multiculturalisme est une richesse », aide à dissocier « insécurité » et « Marocains ». Cet élément démontre le poids des croyances et des dimensions cognitives dans la construction des stéréotypes.

Cette enquête auprès de jeunes rhétoriciens bruxellois fournit divers éléments d'analyse des « problèmes » de la jeunesse. Avant tout, elle rappelle que la jeunesse est plurielle. Elle confirme des tendances lourdes et anciennes. L'appartenance sociale continue à déterminer l'orientation scolaire dans le secondaire. Les classes sociales les moins aisées continuent d'alimenter les flux d'élèves de l'enseignement technique et professionnel. Dans une ville comme Bruxelles, ce déterminant social se double d'un déterminant ethnique sur lequel il vient se greffer. Cette enquête met aussi en exergue des problématiques plus récentes telles que la xénophobie et l'insécurité.

L'ethnicisation des rapports sociaux parmi les jeunes paraît très présente. Elle est même mobilisée lorsqu'il s'agit de parler de l'insécurité, en particulier à l'encontre d'un groupe spécifique : les jeunes issus

de l'immigration marocaine. Pourtant, dans la délinquance autorévélée, il n'y a que relativement peu de différences entre groupes d'origines différentes.

Les préjugés concernant l'insécurité semblent donc en grande partie être le résultat de représentations dominantes participant à un référentiel globalement partagé.

Cette enquête apporte une série d'éléments d'analyse qui ouvrent à leur tour de multiples interrogations nécessitant des approfondissements.

Elle mériterait d'être élargie à l'ensemble des trois Régions et elle appelle au développement d'outils de communication et de moyens d'action pour dissocier délinquance et immigration.

3 Initiatives du Centre

I. Monitoring socio-économique

Du besoin d'un monitoring ou pourquoi et comment mesurer l'efficacité des politiques publiques en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité ?

Pour mettre en évidence l'existence de discriminations directes à l'embauche, nul besoin de comptage statistique. Des opérations de « testing », qui consistent à envoyer à des employeurs potentiels des CV différents par exemple que par le nom du candidat, suffisent largement. En revanche, l'identification des phénomènes de discrimination « indirecte », concept inscrit dans les lois anti-discriminations et consacrés dans le droit communautaire, est plus malaisée sans mettre en place un appareillage statistique adapté. Celles-ci ne peuvent, en effet, s'apprécier concrètement qu'à travers une comparaison entre la position du/des groupes considérés et celle du groupe de référence.

Il est également difficile de développer des politiques de promotion de la diversité sans disposer d'indicateurs susceptibles de définir des objectifs évaluables, au niveau d'un secteur professionnel, d'une zone géographique ou encore d'une entreprise.

Des analyses statistiques du marché du travail ont été réalisées sur la base de données portant sur l'année 2001. Elles ont permis d'établir un état des lieux des positions spécifiques qu'occupent les personnes d'origine étrangère sur le marché du travail. Il est entendu que la sur ou sous représentation d'une catégorie de travailleurs dans un secteur ou dans une zone géographique dépend de nombreux paramètres. Certains sont objectifs et justifiés. D'autres sont plus aléatoires, voire arbitraires. La mise en évidence de différences systématiques de la position sur le marché du travail de certaines personnes en raison de leur origine permet d'apprécier les effets des mécanismes de discrimination indirecte à l'œuvre sur le marché du travail. En s'appuyant sur des données fiables et objectives, cette identification est un outil indispensable à la mise en œuvre de mesures efficaces visant à combattre la discrimination et à encourager la diversité.

Compte tenu des problèmes particuliers que ce groupe rencontre dans son intégration sur le marché du travail et de la difficulté de mettre en évidence une discrimination directe, il a été proposé de mettre en place un instrument permanent, visant la collecte et l'analyse des données relatives à la position des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi ; selon leur nationalité et/ou leur origine nationale.

Cet instrument permettrait de mesurer et d'interpréter l'évolution de la stratification du marché de l'emploi (selon la nationalité et l'origine nationale) et d'actualiser les informations utiles à la définition et à l'évaluation de politiques publiques et de l'action des partenaires sociaux dans le domaine de l'anti-discrimination et de la promotion de la diversité.

Mesurer peut rendre visible ce qui ne l'est pas directement. Ainsi, la discrimination ou plutôt la source des discriminations est invisible. Elle se loge dans les processus d'embauche et de sélection, dans les modes de régulation et de management du personnel. Par contre, son impact se révèle dans les conséquences sociales qu'elle entraîne : exclusion, surreprésentation dans le chômage, peu de présence visible dans tel ou tel secteur du marché du travail, assignation des travailleurs aux postes les plus précaires,....

Evaluer, c'est interroger les pratiques – les moyens mis en œuvre et les résultats obtenus - afin de mesurer leur impact et de valider les hypothèses qui ont procédé à leur mise en œuvre. Afin de les reconduire, de les réorienter, de les renforcer ou de les abandonner. Mesurer les phénomènes d'exclusion et évaluer les dispositifs de correction deviennent ainsi un impératif, qui devrait pouvoir répondre à plusieurs attentes : celles des gouvernements (orienter leurs politiques et l'allocation des ressources), celles des acteurs sociaux et économiques(disposer d'outils de gestion plus performants) et celles des bénéficiaires (avoir l'assurance qu'ils ne sont pas discriminés). Lorsque rien ne vient éclairer les pratiques, leurs justifications deviennent trop souvent des opinions peu à peu intouchables, qui risquent de le rester tant que des éléments objectifs ne viennent pas les remettre en question. Bien sûr tout n'est pas mesurable ! Pire, mesurer peut, dans certaines conditions, comporter des dangers. C'est pourquoi, le Centre et les experts qui l'entourent très conscients de ces difficultés ont dressé un cadre

qui intègre notamment les conseils de la Commission de protection de la vie privée. Mais ces difficultés n'enlèvent rien à la nécessité de se doter de ce type d'outil tant il est vrai qu'il sera de plus en plus difficile de développer des politiques de diversité sans disposer d'indicateurs permettant de définir des objectifs concrets et évaluables.
Il en va de la crédibilité même du concept de Diversité !

2. Séminaires sur la loi « anti-discrimination »

Dans le cadre du projet européen : « Programme de sensibilisation à la discrimination et aux législations de lutte contre les discriminations », le Centre, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) et le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, ont organisé, de février à octobre 2007, dix séminaires destinés à expliciter le contenu des lois anti-discrimination dans le contexte de l'emploi. Les quatre publics cibles retenus sont : les conseillers en prévention, les employeurs, les syndicats ainsi que le monde juridique.

En guise d'introduction à ces journées de séminaire, Pierre-Paul Maeter, président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, a rappelé que « le but de cette initiative est de mettre en lumière le rôle que les acteurs sociaux, économiques et judiciaires sont amenés à jouer dans la lutte contre les discriminations liées à des questions de santé, de sexe, d'âge, de handicap. Il est de plus en plus clair que les processus de discrimination sont néfastes pour le monde économique et, en particulier, dans le monde du travail. Les discriminations sont un frein au développement économique et social et constituent un fléau qui reste difficile à combattre en Belgique mais également dans toute l'Europe. Des règlements au sein du Conseil de l'Europe, ainsi que des directives européennes ont été adoptés à ce sujet.

Dans notre pays, des législations belges ont vu le jour pour lutter contre les discriminations, avec des dispositions relatives à la lutte contre le racisme et la xénophobie (avec la loi du 30 juillet 1981, modifiée par la loi du 10 mai 2007), aux discriminations basées sur le genre et de manière plus large encore, avec la loi du 25 février 2003 (abrogée par la loi du 10 mai 2007) qui porte sur toute forme de discrimination. Il importe donc aujourd'hui de se pencher sur les pratiques discriminatoires à l'œuvre dans le contexte du travail, des stéréotypes qui sous-tendent ces comportements, ainsi que sur les réglementations existantes et les procédures permettant de lutter contre celles-ci. Le but de ces séminaires est de renforcer les capacités de perception et de réaction à l'égard de ces discriminations.»
Édouard Delruelle, directeur adjoint du Centre, l'a rappelé en ouverture de ces séminaires : « il faut une vigilance permanente sur ces questions de discrimination, tant dans les entreprises que dans le reste de la société. Pour cela, de nouveaux outils ont été votés en mai 2007, qui réitèrent et affinent les notions de discrimination et les moyens de lutte pour les combattre. Il faut également une prise de conscience plus forte de ce que, à côté des discriminations conscientes, certaines autres sont le résultat de méconnaissances, qui peuvent dès lors être traitées sur le mode informel en induisant un changement de mentalités.»

Pour sa part, Jozef De Witte, directeur du Centre, a mis l'accent sur « l'importance d'une information au sujet des instruments à disposition pour lutter contre les discriminations ». D'où l'organisation de ces dix séminaires qui ont permis de sensibiliser les acteurs sociaux, économiques et judiciaires quant aux législations existantes, aux mécanismes qui procèdent à la construction des stéréotypes et préjugés, ainsi qu'aux outils de prévention à leur disposition. Ces rencontres ciblées ont également permis des échanges de connaissances et de compétences en matière de lutte contre les discriminations.

Un document de synthèse a été rédigé à l'issue de ces séminaires.[29] Ce document a pour objectifs de faire le point sur les contenus développés lors des séminaires qui ont jalonné l'année 2007 et sur les modifications législatives importantes intervenues au mois de mai 2007 dans notre pays mais aussi de mettre en lumière les mécanismes qui sous-tendent les discriminations, les dispositifs spécifiques et les initiatives prises sur le terrain afin de lutter contre celles-ci. Il a également pour ambition de faire émerger les réflexions et autres interrogations que ce travail de sensibilisation a pu susciter auprès des participants provenant des divers horizons du champ de l'emploi.

Deux parties constituent ce document : une première, généraliste, qui porte sur des contenus théoriques relatifs aux stéréotypes et aux préjugés, aux lois anti-discrimination, aux mécanismes de protection et

29 Ce document a été rédigé par Nathalie Cobbaut pour l'agence Alter. Disponible sur le site du Centre : www.diversite.be. Cet article est directement tiré de l'introduction de ce document.

aux critères retenus par ces législations, ainsi qu'aux perspectives et politiques publiques en la matière.
La seconde partie relate les discussions spécifiques à chaque groupe cible visé par les séminaires, à savoir les conseillers en prévention, les employeurs, les syndicats et les acteurs socio-juridiques et judiciaires.

Ce rapport s'adresse aux personnes qui ont participé aux séminaires mais également à tous ceux et celles qui sont concernés par la mise en œuvre des législations et dispositifs anti-discrimination dans la sphère du travail et qui souhaitent battre en brèche les comportements discriminatoires encore bien trop nombreux dans cet univers.

3. Traduction de la loi anti-discrimination en langue des signes

En plus du français, du néerlandais et de l'allemand, il existe deux langues complémentaires reconnues en Belgique, à savoir les langues flamande et française des signes. Il ne s'agit pas d'une simple traduction du français et du néerlandais mais de langues qui possèdent leur syntaxe et leur vocabulaire propres. Elles sont l'épine dorsale de la culture des sourds et des malentendants. Pour beaucoup d'utilisateurs de la langue des signes, un texte écrit est abstrait et difficilement compréhensible.

Convaincu de l'importance de donner à la communauté des sourds et malentendants une information sur la loi anti-discrimination, le service de Discrimination non raciale a lancé l'idée de réaliser deux DVD pédagogiques et accessibles, l'un dans chaque langue, en collaboration avec la Fédération Francophone des Sourds de Belgique et son homologue néerlandophone. Les principaux éléments et les principes juridiques de la loi anti-discrimination y sont expliqués en langue des signes et avec des sous-titres tandis que des exemples pratiques indiquent la meilleure manière de prévenir les discriminations ou d'y réagir.

Ces DVD d'information ont été diffusés au printemps 2008 dans les communautés de sourds et de malentendants. Ils peuvent aussi être visionnés sur le site internet du Centre.

4. Brochure 'Discrimination au logement: comment réagir?'

Dans le cadre de ses actions de sensibilisation et d'information, le Centre a publié et diffusé en septembre 2007 une brochure portant sur la discrimination au logement.

Le Centre, dans le cadre du traitement des dossiers individuels, observe que signaler une discrimination est perçu par les victimes comme compliqué : elles doivent appeler, écrire, rassembler des preuves, alors même qu'elles doivent consacrer leur énergie à chercher un nouveau logement. Toutefois réagir est plus simple et utile qu'on ne le pense. Les informations et conseils fournis dans cette brochure le prouvent. C'est dans ce but qu'elle a été réalisée.

En effet, l'objectif de cette brochure est de fournir des informations pratiques pour aider toute personne à réagir face à une éventuelle situation de discrimination dans l'accès au logement privé.

La brochure s'adresse aux victimes de discriminations non raciales et raciales, présentes aussi sur le marché locatif privé. Son approche est pédagogique et s'articule autour de questions simples : Vous êtes discriminé ? Que faire ? Comment savoir si, selon la loi, vous êtes réellement discriminé ? Comment réagir face à une annonce discriminatoire ? Comment réagir si vous êtes témoin d'une discrimination ?

Les témoins de ce type de discriminations ou les intervenants sociaux seront également intéressés par cette brochure. En effet, ils y trouveront:

- Une définition claire de la discrimination en général, au logement en particulier ;
- des exemples des discriminations les plus fréquentes dans ce secteur ;
- des informations pratiques pour réagir face à une éventuelle situation de discrimination ;

La brochure « La discrimination au logement : comment réagir ? » est téléchargeable sur le site Internet du Centre (www.diversite.be)
Elle peut également être commandée auprès du Centre :
- Par téléphone : 0800/12 800
- Par courriel : epost@cntr.be (en précisant : « Brochure Logement »).

Pour 2008, le Centre prépare une brochure d'information à destination des propriétaires d'un bien immobilier ainsi qu'à toute personne susceptible d'intervenir dans la sélection lors de la location ou la vente d'un bien immobilier.

Cette seconde brochure tentera d'apporter un certain nombre d'éclairages aux questions qui peuvent préoccuper un propriétaire. Elle s'articulera autour de 3 axes :

- les préoccupations du propriétaire rencontrées par le Centre dans le cadre de son travail ;
- un éclairage juridique pour chaque préoccupation ;
- une série de propositions et de recommandations.

Sa sortie est prévue en automne 2008 et sera disponible sur le site web du Centre : www.diversite.be.

5. Journée d'étude sur la violence raciale

Les données statistiques sur la violence raciale, pour autant qu'elles existent, soulèvent souvent des discussions, entre autres quant à leur manque de fiabilité: ces statistiques ne feraient apparaître qu'une petite partie des faits de violence, notamment parce que beaucoup de victimes renoncent à déposer plainte.

Depuis la loi du 25 février 2003 et l'introduction du mobile abject comme circonstance aggravante de toute une série d'infractions, le Centre a surtout affaire à des dossiers judiciaires dans lesquels l'aspect racisme est lié à des coups et blessures.

Cette tendance s'est confirmée en 2007. Mais il est trop tôt pour en conclure que le racisme prend un caractère plus violent ou que les dossiers de ce genre n'apparaissaient auparavant que sous le seul aspect coups et blessures, sans que le motif raciste ne soit statistiquement visible.

La directive Col6/2006 est entrée en vigueur afin d'optimaliser la tenue des statistiques officielles. Elle vise à parvenir à une meilleure identification des délits inspirés par le racisme et à une vision plus systématique de la problématique de la violence raciale. Un agent de police qui constate une infraction à caractère raciste ou xénophobe doit, outre le code habituel de cette infraction (numéro de notation 56), préciser aussi qu'il s'agit de racisme.[30]

Le 27 novembre 2007, le Centre a organisé un séminaire sur la violence raciale avec différents représentants de services de police et de parquets. Plus d'un an et demi après l'entrée en vigueur de la directive Col6/2006, c'était un moment opportun pour évaluer si les services de police et les parquets traitent ces délits de manière adéquate et si les parquets peuvent produire des statistiques fiables.

Il s'avère qu'il n'est pas simple de générer des données policières sur la violence raciale. L'un des problèmes est le manque d'accessibilité des informations nécessaires dans les systèmes utilisés par la police. Dès lors, la mise en commun de ces données peut être un travail très intensif auquel on décide de donner une priorité plus ou moins grande. Bien que la directive Col6/2006 ait donné d'importantes impulsions auprès de la police et des parquets, le travail d'inventaire est encore loin d'être au point.

Par ailleurs, les incidents racistes sont parfois qualifiés différemment. Qui détermine la nature de l'incident: la police ou la victime? Une croix gammée peinte sur la maison d'une personne d'origine étrangère peut être qualifiée d'acte de vandalisme par la police tandis que la victime y voit plutôt une menace, avec une dimension raciste comme circonstance aggravante. Dans ce contexte, l'approche britannique dont il a été question pendant le séminaire est intéressante: tout incident ressenti comme raciste par la victime est enregistré comme tel.

Si les chiffres restent peu élevés, c'est sans doute avant tout une indication de la faible priorité qui est accordée à la collecte des données. Au niveau des parquets, les dossiers ayant le racisme comme principale prévention sont confiés aux magistrats de référence pour les questions de racisme, contrairement aux dossiers de crimes inspirés par la haine, qui ne sont pas centralisés auprès des magistrats de référence. Le séminaire a montré que les services policiers et judiciaires concernés rassemblent bien des données mais que ces informations sont souvent incomplètes et ne sont pas publiées. C'est pourquoi le Centre insistera pour qu'à l'avenir elles soient collectées de manière plus systématique et qu'elles soient publiées.

Par ailleurs, il serait utile d'organiser des réunions communes, d'une part entre les magistrats de référence pour les questions de racisme et, d'autre part, entre ces mêmes magistrats de référence et les services de police. En effet, il y a des noms et des organisations qui reviennent régulièrement à la lecture des dossiers. Une analyse plus poussée pourrait démontrer que certains dossiers de violence raciale ne doivent plus être considérés comme des incidents isolés mais comme une stratégie délibérée au départ d'une organisation. Ainsi, les mineurs de Tirlemont qui ont très gravement blessé un demandeur d'asile slovaque participaient aux réunions de » Blood and Honour ». Les actes de violence raciste commis dans la région de Bruges, eux, peuvent être mis en rapport avec un café brugeois qui

30 Pour les chiffres, voir supra 1.4.2 tableau 3

est connu comme lieu de rendez-vous pour l'extrême droite. Dans une partie des cas, une relation peut donc être établie entre les auteurs d'actes racistes et l'extrême droite, même s'il s'agit généralement d'une relation indirecte: le délit ne peut pas être attribué à une organisation bien précise mais à des personnes qui font partie de l'organisation d'une manière ou d'une autre ou qui gravitent autour d'elle.

Une question pertinente est de savoir vers quels groupes ethniques est dirigée cette violence. Outre les violences antisémites, l'année 2007 a aussi été marquée par certains dossiers de violence contre des musulmans (une jeune musulmane agressée à Anvers parce qu'elle portait un foulard, incident armé à Lokeren).

Le tableau est également devenu plus différencié. Les auteurs comme les victimes d'actes de violence raciste peuvent aussi bien être d'origine belge que d'origine étrangère.

On dispose de très peu de données, en particulier en Belgique, sur les conséquences que les actes de violence raciste provoquent chez les victimes, sur leurs émotions, la manière de surmonter le choc, le stress, la tendance à s'adresser à la police et la confiance dans celle-ci. Des contacts personnels avec des victimes montrent que cet impact psychologique est très grand : les victimes comprennent qu'elles n'ont pas seulement été atteintes dans leur intégrité physique mais qu'elles ont aussi été choisies en raison de leur identité.

Les intervenants étrangers ont dès lors insisté lors du séminaire sur l'existence de services spécifiques pour les victimes de violences raciales, sur le besoin de formations poussées dans les services de police pour les sensibiliser à l'importance de bien percevoir les concepts de racisme et de xénophobie et sur la désignation d'une personne de contact responsable des questions de discrimination au sein du corps de police, comme cela se fait déjà aux Pays-Bas. En Belgique, depuis l'entrée en vigueur de la directive COL6/2006, ce sont effectivement les membres des corps de police qui doivent évaluer le caractère raciste ou xénophobe qui accompagne le délit commis, sans pour autant que ce délit lui-même ne constitue une infraction à la loi antiracisme.

6. Signes religieux et idéologiques : pistes pour le dialogue

La question des signes religieux et idéologiques, et singulièrement celle du foulard islamique, refait régulièrement surface dans les débats d'opinion et dans la vie quotidienne des entreprises, des administrations et des écoles. Face à ces débats interminables, le Centre a toujours adopté une attitude fondée sur l'analyse la plus objective possible du phénomène, et sur le dialogue pour tenter de le résoudre.

En 2005, parallèlement aux travaux de la Commission du dialogue interculturel, le Centre a mené une étude sur le phénomène des signes religieux dans la société belge (« Les expressions actives de convictions religieuses ou philosophiques dans la sphère publique »).[31] Actuellement, il travaille à l'élaboration d'un document visant à informer les différents acteurs de la société (services publics, employeurs, syndicats, directions d'écoles, etc.) et les citoyens en général sur leurs droits et devoirs, et à aider les pouvoirs publics à aborder cette question de la manière la plus constructive possible. En voici les grandes lignes directrices.

Qu'est-ce qu'un signe religieux ou idéologique ? Tout objet, image, vêtement, pratique, symbole (ostensible ou non) qui exprime une appartenance religieuse ou idéologique pour celui qui « émet » le signe mais aussi pour celui qui le « reçoit » (car on doit tenir compte de la façon dont tous les interlocuteurs « interprètent » tel ou tel signifiant). Ainsi, un foulard, une kipa, une rose au poing, un turban, une faucille et un marteau, une croix, une étoile de David, un flambeau laïque, une main de Fatima, etc., peuvent être considérés, dans certaines circonstances, comme des signes religieux ou idéologiques, et entrent donc dans la problématique.

La question n'est pas de savoir si le Centre est « pour ou contre » les signes religieux et idéologiques – et encore moins s'il est pour ou contre le foulard islamique... Les questions que nous estimons pertinentes de soulever, au niveau qui est le nôtre, sont :

› quand l'interdiction de signes religieux et idéologiques est-elle justifiable dans l'état actuel de la législation ?
› quelles recommandations le Centre peut-il faire aux acteurs de la vie sociale (dans le cadre de la législation actuelle) et aux pouvoirs publics (dans l'optique de modifications éventuelles de la législation)?

La question est de savoir comment concilier la liberté d'expression, qui est une des libertés fondatrices de la démocratie, avec d'autres impératifs comme la sécurité et l'ordre public, la liberté d'entreprise, la neutralité de l'Etat (et/ou la mission éducative de l'école publique), ou l'égalité femme/homme ?

« La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publique, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ».
(Art. 9 § 2 de la Convention européenne des droits de l'homme)

Les champs de la vie sociale où les signes religieux et idéologiques peuvent théoriquement soulever des conflits sont les suivants :

› **Espace privé (domicile)**
› **Espace public (lieux publics, rues)**
› **Secteur privé (entreprises ; magasins, HORECA, etc.)**
  a. Les clients
  b. Les employés
› **Secteur public**
  c. Les usagers
  d. Les functionaris
  e. Les Papiaments
  Services généraux (Communes, Administrations,...)
  Puissance publique (Justice / Police / Armée)
› **Enseignement**
  a. Professeurs
  b. autre personnel
  c. élèves
  Enseignement officiel
  Enseignement libre

31 Publiée en mars 2005, l'étude est accessible sur le site du Centre: www.diversite.be

En règle générale, c'est le principe de liberté individuelle qui prime. Par exemple, on ne peut interdire l'accès à un restaurant, une salle de sport, une crèche, un logement, ou encore à un service public (administration communale, salle d'audience de tribunal, bureau de vote, etc.) à une personne portant un foulard, une kipa ou le sigle d'un parti politique. Dans tous ces cas, on se trouve alors face à une discrimination sur le motif de la conviction religieuse ou politique.

Les situations qui posent le moins de problèmes sont :
- l'espace privé (primauté absolue de la liberté individuelle) ;
- l'enseignement libre (liberté très large du « pouvoir organisateur », garantie par la Constitution et/ou par le statut « d'entreprise de tendance ») ;
- l'espace public (rue, gare, bâtiment public), bien qu'ici, il puisse arriver, dans des circonstances exceptionnelles, que la présence de signes religieux ou idéologiques pose des problèmes de sécurité (buqua) ou d'ordre public.

Néanmoins, il arrive que le principe de liberté individuelle entre en contradiction avec d'autres principes. Quand on examine les plaintes et les conflits au sujet des signes religieux et idéologiques, on s'aperçoit qu'ils se concentrent presque tous sur trois situations bien précises :
- les employés du secteur privé (versus la liberté de l'employeur et la conception qu'il se fait de son entreprise) ;
- les fonctionnaires du service public (au nom de la neutralité de l'Etat) ;
- les élèves de l'enseignement officiel (au nom de la mission éducative de l'école publique).

Le document que le Centre publiera à l'automne envisagera les différentes dimensions juridiques et socioculturelles, parfois très complexes, de chacun de ces trois domaines. Nous ne faisons ici que les parcourir très rapidement.

Les employés du secteur privé

La règle est la liberté individuelle. Néanmoins, dans une société de marché, l'employeur dispose de prérogatives certaines, au nom de la liberté d'entreprendre. Les exceptions à la liberté individuelle de l'employé et au principe de non-discrimination sont :
- l' « exigence professionnelle essentielle » : par exemple les entreprises de tendance (partis, Eglises, associations) ont le droit d'exiger de la part de leurs employés une loyauté à l'égard de l'éthique de l'entreprise ;
- la « justification objective raisonnable » (qui peut se trouver dans un règlement de travail ou un règlement d'odre intérieur (ROI), comme l'interdiction du foulard dans un atelier de couture (sécurité), ou dans un magasin de mode (« image de l'entreprise », une notion toutefois discutée).

Il est important de rappeler que, selon les législations anti-discrimination et une jurisprudence constante, un employeur ne peut discriminer ses employés en se retranchant derrière l'argument que le client ne souhaite pas être en contact avec telle ou telle catégorie de personnes, ou émettrait quelque exigence quant aux convictions ou l'origine sociale de ces personnes, par exemple.

Pour évaluer la validité d'une « justification objective et raisonnable » à une interdiction générale de tout signe religieux, le Centre recommande d'appliquer un certain nombre de principes relevant des "bonnes pratiques" :
1. s'interroger sur la nécessité de l'interdiction par rapport au but poursuivi ;
2. principes de transparence et de motivation en direction des intéressés ;
3. principe de concertation ;
4. principe de proportionnalité : par exemple, réserver l'interdiction aux employés qui sont en contact avec le public, qui exercent des actes professionnels nécessitant une certaine « neutralité » (ex : médecins ; vigiles) ou qui « représentent » l'entreprise (ex : formateurs)...

Les employés des services publics[32]:

Dans quelle mesure la neutralité des services publics restreint-elle la liberté individuelle en matière de signes religieux et idéologiques ? Notre tradition est plutôt celle de la neutralité exclusive (les agents retirent leurs signes d'appartenance pendant l'exercice de leurs fonctions) et non celle de la neutralité inclusive (la pluralité des convictions est assumée et organisée par l'Etat en son propre sein – comme dans le cas des cours confessionnelles dans l'enseignement officiel). Mais les textes régissant le fonctionnement de l'Etat ne sont pas très explicites sur la question des signes religieux et idéologiques, si bien que les différents niveaux de pouvoir et administrations avancent en ordre dispersé. La première recommandation du Centre serait une clarification constitutionnelle de la notion de neutralité (et de ses conséquences concrètes pour les agents de l'Etat) ou, à défaut, une clarification au niveau normatif le plus élevé.

En l'absence d'une telle clarification, le Centre recommande alors aux administrations et services publics qui envisagent de statuer sur la question :

1. de s'interroger sur l'urgence et la nécessité de décider de manière isolée ;
2. d'appliquer, ici aussi, les principes de transparence et de motivation ;
3. le principe de concertation ;
4. le principe de proportionnalité : réserver une éventuelle interdiction aux agents qui sont en contact avec le public (ex : guichet d'une administration communale) ou encore à ceux qui exercent une autorité sur le public (officier d'état civil, magistrat, professeur, etc.).

Les élèves de l'enseignement officiel

Ici le problème change de nature car, d'une part, l'exercice de la liberté individuelle est souvent le fait de mineur(e)s et se trouve donc médié par l'autorité des parents, et, d'autre part, le principe qui pourrait justifier une restriction à cette liberté serait le projet éducatif et/ou citoyen de l'école publique – une notion qui fait l'objet de débats sans fin...

Le Centre ne se prononce pas, à ce stade, sur la question de savoir si un décret sur les signes religieux et idéologiques, à l'instar de la loi française, est préférable à la voie suivie jusqu'ici par les pouvoirs publics en Belgique, à savoir l'autonomie laissée aux écoles de régler par elles-mêmes, dans leur ROI, la question de l'interdiction du port des signes religieux et idéologiques.

Quelle que soit la solution adoptée par les législateurs et/ou les écoles, le Centre recommande à nouveau, avant toute interdiction :

1. Une réflexion préalable sur les justifications éducatives d'une telle interdiction (autrement dit, la question des signes religieux et idéologiques à l'école ne peut être réglée par un simple code vestimentaire) ;
2. Une réflexion sur le critère de l'âge ;
3. Les principes de transparence et de motivation ;
4. Le principe de concertation avec les établissements situés dans la même zone géographique.

Comme on le voit, le Centre ne propose pas de solutions toutes faites à cette question, mais une méthodologie et une dynamique qui privilégient toujours le respect du cadre légal, ainsi que le dialogue et la concertation...

Le Centre espère pouvoir finaliser pour cet automne un document (« Recommandations sur les signes religieux et idéologiques ») visant à informer les différents acteurs de la société, et les citoyens au premier chef, sur leurs droits et devoirs, et à les aider les pouvoirs publics à aborder cette question de la manière la plus constructive possible.

32 Selon nous, aucune restriction à la liberté individuelle des usagers des services publics ne peut être apportée au nom de la neutralité de l'Etat : accès à un bâtiment public, aux services du CPAS, à un bureau de vote, à une salle d'audience, etc.

7. Point national de rencontre sur l'intégration

Cette année, en tant que '*National Contact Point on Integration*' belge (NCPI), le Centre a de nouveau joué un rôle central dans l'échange d'informations relatives à la politique d'intégration en Europe, en collaborant étroitement avec les régions et les communautés.
En se basant sur les 'Common Basic Principles on Integration' et en visant un échange structurel de pratiques d'intégration entre les Etats membres, des initiatives diverses ont vu le jour.

Aperçu des différentes activités:

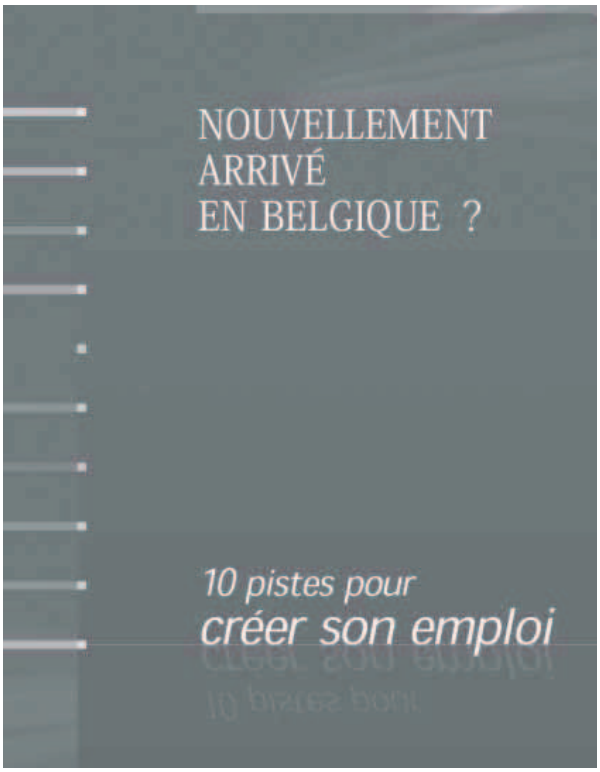
Un site web consacré aux politiques d'intégration
Cette année était une année de travail préparatoire en vue du lancement de cet instrument interactif, prévu pour l'automne 2008. Les phases d'analyse et de conception de ce projet ont pu démarrer grâce à des contributions provenant des différents Etats membre sur le plan du contenu.

L' European website on Integration vise à rendre plus efficaces la collaboration et la coordination entre les Etats membres et à optimiser l'échange des stratégies à succès. On le présente d'ailleurs comme une alternative possible au rapport annuel NCPI.

Manuel sur l'intégration pour décideurs et praticiens
En vue de préparer la rédaction de la troisième édition du « Manuel sur l'intégration pour décideurs et praticiens », une nouvelle série de séminaires techniques a été entamée cette année. L'implication des autorités aussi bien que de la société civile devrait déboucher sur de bonnes pratiques qui étayeront le contenu de ce manuel.

Deux thèmes ont déjà été traités cette année:
- Mass media et Intégration
- L'acquisition de la nationalité, la citoyenneté et la promotion de l'identité nationale.

8. Mise à jour du guide '10 Pistes pour créer son emploi'



En 2006, le Centre réalisait, avec la collaboration des Centres régionaux d'Intégration de Liège et de Verviers, du Forem-Espace International de Liège, de Lire et Ecrire Verviers et Liège-Huy-Waremme et de JOB IN asbl, un guide pratique destiné aux personnes étrangères arrivées récemment en Belgique qui désirent lancer leur petite entreprise ou travailler comme indépendant en Région wallonne. Mis à jour en 2007, la nouvelle version de ce guide fait le point sur les nouvelles dispositions en matière de carte professionnelle pour étrangers datant de juin 2007. Le guide 'Nouvellement arrivé en Belgique ? 10 Pistes pour créer son emploi' est disponible en version digitale. Il peut être téléchargé sur le site du Centre www.diversite.be.

9. Primo-arrivants

9.1. Le Fonds social européen

En 2007, le projet fédéral soutenu par le Fonds social européen (FSE) et coordonné par le Centre depuis 2001 visant l'insertion professionnelle des primo-arrivants, a pris fin à Bruxelles mais a fait l'objet d'une prolongation d'un an pour les Régions flamande et wallonne.

Pour rappel, l'insertion professionnelle relevant de la compétence de chaque Région, le projet fédéral s'était scindé en 3 sous-projets régionaux qui ont pris des formes variables en fonction du contexte institutionnel local mais dont l'objectif commun était d'offrir aux demandeurs d'emploi dits primo arrivants un parcours qui allie l'accompagnement avant, pendant et après la mise à l'emploi.

Ce projet s'est concrétisé par des initiatives d'accompagnement à l'emploi menées dans chaque région par l'opérateur public de placement (ACTIRIS anciennement Orbem, Forem et VDAB) en partenariat avec des acteurs du monde associatif.

Début 2007, les Centres d'Intégration de Liège et de Verviers ont mis en place le « Service de mise à l'emploi et d'accompagnement ». Ce service de jobcoaching consiste en un accompagnement individuel de personnes en insertion prêtes à l'emploi comprenant un soutien à la personne en insertion (dans la recherche d'emploi - au moment de l'engagement et dans les premiers mois de l'emploi) et aux employeurs (problèmes administratifs - gestion éventuels de conflits/tensions). Le rapport intermédiaire de l'évaluation de cette méthode de jobcoaching effectuée par l'EGID de l'ULg relève que ce service qualitatif s'avère pouvoir être un outil efficace de lutte contre la discrimination à l'emploi. Le rapport final de cette évaluation sera disponible sur le site du Centre dans le courant du printemps 2008 (www.diversite.be).

En mars 2007, le Centre a organisé au Forem Espace International une rencontre entre professionnels de première ligne (partenaires wallons). L'objectif de la réunion était

- d'informer les travailleurs de première ligne sur le type de suivi offert par les jobcoaches,
- d'exposer, par partenaire, le type d'accompagnement proposé (stages ? suivi individuel ?) et le type de public privilégié (scolarisé ? diplômé du supérieur ?) afin que les candidats primo-arrivants soient orientés vers les dispositifs qui répondent le mieux à leurs besoins.

En mai, une rencontre inter cabinets a été organisée au cabinet du Ministre de l'emploi de la Région wallonne dans la perspective d'un prolongement du financement régional du projet FSE, afin de pérenniser les actions des partenaires wallons. Suite à cette rencontre, une nouvelle réunion réunissant les Centres Régionaux d'Intégration et les Missions Régionales s'est tenue à l'initiative du cabinet de l'emploi en vue de créer une collaboration plus structurelle entre ces structures et de déterminer l'intérêt de transposer l'expérience faite à Liège dans d'autres régions. A l'automne 2007 les Centres régionaux d'intégration de Liège et de Verviers ont rentré ensemble notamment avec les Missions régionales les CPAS et les régionales de Lire et Ecrire de Liège et de Verviers une série de projets auprès du FSE dans le cadre de la programmation 2007-2013.

Les rencontres organisées par le Centre en automne 2007 entre les partenaires wallons et flamands, l'une à Liège et l'autre à Anvers ont été l'occasion pour chacun de présenter leurs infrastructures, leurs structure et effectifs de travail et d'échanger sur leurs approches et méthodes respectives de travail en matière d'accompagnement et de mise à l'emploi des personnes primo-arrivantes.

Le projet à été clôturé par un séminaire organisé à Bruxelles le 13 décembre 2007 « Primo-arrivants : quels débouchés vers l'emploi ?, qui a réuni non seulement l'ensemble des partenaires bruxellois, wallons et flamands au projet mais également une série d'experts en matière d'accompagnement à l'emploi.

Organisé sous forme d'ateliers thématiques, ce séminaire a d'abord abordé le point de vue des entreprises en matière de main-d'œuvre primo-arrivante : Quel est l'état actuel du marché du travail ? Quels atouts les primo-arrivants représentent-ils pour les entreprises ? Quels sont les métiers en pénurie ? L'entreprenariat constitue-t-il un débouché possible ?

Autant de questions qui abordées dans les ateliers.

Une série d'ateliers ont ensuite été consacrés aux difficultés rencontrées par les travailleurs primo-arrivants eux-mêmes en matière d'insertion professionnelle : espérances, expériences, processus d'adaptation plus ou moins longs. Comment valoriser les compétences et les expériences acquises à l'étranger ? Equivalence des diplômes et validation des compétences ? Formation et méthodes d'accompagnement à l'emploi ont également été abordées. Sans oublier la dimension de genre qui fut présente tout au long de la journée.

Les partenaires sociaux et les responsables politiques furent invités à réagir aux débats soulevés lors des ateliers.

Lors de cette journée, l'ensemble des partenaires bruxellois, flamands et wallons eurent également l'occasion de présenter les actions qu'ils avaient pu mettre en œuvre grâce au projet, par le biais de stands d'information accessibles au public.

Les actes de ce séminaire seront disponibles au printemps 2008 sur le site du Centre (www.diversite.be)).

Enfin, dans le cadre de ses missions d'évaluation, le Centre a fait procéder à une évaluation globale des projets à Bruxelles et en Wallonie par le Centre de sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation de l'ULB (cette évaluation est disponible sur le site du Centre (www.diversite.be).

Cette évaluation propose quelques pistes de réflexion pour améliorer, consolider et modifier certains axes du projet « Développement des opportunités professionnelles des personnes primo-arrivantes ».

Cette évaluation constate, par exemple, que la présence significative des femmes dans les deux projets confirme bien le processus de féminisation de la population étrangère en Belgique (le nombre de femmes qui migrent augmente et les femmes accompagnantes souhaitent quant à elles souvent s'intégrer sur le marché du travail). Ménager aux hommes et aux femmes un accès égal aux dispositifs d'insertion professionnelle ne suffit pas à éradiquer des inégalités qui sont inscrites dans le code sociétal. Le fait qu'à l'entrée de la filière, les femmes soient aussi nombreuses que les hommes ne prouve pas que la dimension de genre soit prise en compte car, à la sortie, les femmes qui décrochent un emploi se comptent sur les doigts d'une main. Par ailleurs, la dimension de genre ne se réduit pas non plus à privilégier pour les femmes des formations qui débouchent sur les professions « féminines » de service, de nettoyage. C'est en effet généralement ce type d'emploi qui est accessible aux femmes, en particulier dans les tâches les moins qualifiées ou les plus subalternes.

L'évaluation relève par ailleurs que la majorité du public primo-arrivant est bilingue, voire trilingue. Ce capital linguistique devrait pouvoir contribuer à faciliter l'intégration des primo-arrivants dans une société qui est à la fois multiculturelle et plurilinguistique et devrait donc davantage être valorisé.

De même que devraient être davantage valorisés le capital scolaire et les expériences professionnelles du pays d'origine : certains primo-arrivants ne peuvent pas faire reconnaître leur diplôme et valoriser leur expérience et compétences professionnelles (la procédure d'équivalence des diplômes ne permet pas de faire reconnaître tous les diplômes et la procédure de validation des compétences tous les métiers). L'inactivité professionnelle à laquelle ils sont contraints détériore leurs qualifications, ce qui accroît leurs difficultés d'accès au travail. Ces obstacles pourraient en partie être levés par la mise sur pied de formations complémentaires et accélérées permettant d'assurer l'équivalence des diplômes ou l'obtention de Titres de compétence. Ou encore par un assouplissement du mécanisme d'équivalence et une extension de la liste des métiers permettant d'obtenir un « Titre de compétence ».

A cet égard, il y lieu de relever que la population de personnes étrangères arrivant sur le territoire belge est de plus en plus qualifiée et diplômée (quelle que soit sa provenance).

L'évaluation relève enfin que les parcours de formation, les stages, les remobilisations, les bilans de compétences et autres procédures de « préparation » diffèrent l'entrée ou le retour à la vie active. Une procédure de mise à l'emploi immédiate ne serait-elle pas susceptible de renforcer l'intégration des primo-arrivants ? Ne pourrait-on agir en même temps par des dispositifs axés sur l'employabilité (conseil, information, aide au projet professionnel, séminaire « recherche active d'emploi» ou alphabétisation, bilan de compétence, CV, etc.) et par des expériences et des mesures concrètes visant une mise au travail directe des personnes ?
L'expérience du projet « Développement des opportunités professionnelles pour les primo-arrivants » coordonnée par le Centre pendant 6 ans a permis à chaque partenaire du projet de se forger une expertise particulière dans l'accompagnement vers l'emploi d'une frange de la population primo-arrivante, ou dans les questions juridiques et administratives soulevées par le travail des personnes étrangères, voire dans la mise en œuvre d'une méthode d'accompagnement spécifique.
La durée du projet a permis certains ajustements, c'est-à-dire une réadaptation des méthodes et une redéfinition de l'objectif, en tenant compte de l'expérience et des pratiques des institutions. Elle a donné aussi aux participants l'occasion de prendre de la hauteur par rapport à leurs pratiques, en prenant connaissance des résultats engrangés. Ils ont eu un espace de manœuvre suffisant pour différencier leurs rôles, fixer des objectifs, planifier des projets en commun, se répartir le travail et construire ensemble un système d'évaluation de l'action.
Actuellement, les partenaires poursuivent les actions qu'ils ont mises en place dans le cadre du projet. Les partenaires wallons ont quant à eux notamment rentrés une série de projets auprès du FSE dans le cadre de la programmation 2007-2013 avec un partenariat local.

9.2. New in Town

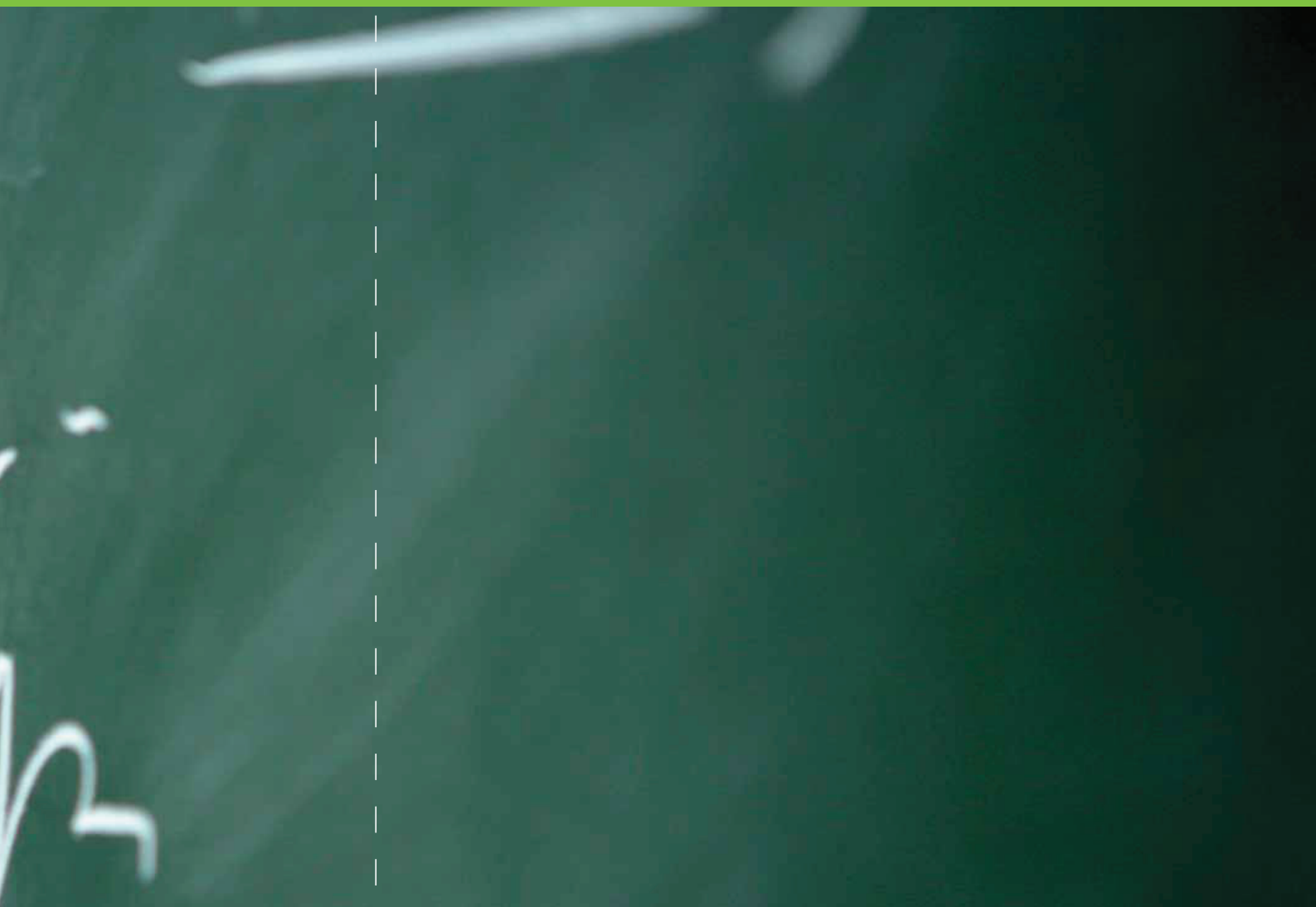
Pour orienter les primo-arrivants
Les primo-arrivants sont à la recherche d'informations de toutes sortes pour s'intégrer dans leur nouveau cadre de vie. Ils se posent toute une série de questions concrètes sur leur séjour en Belgique, le logement, le travail, la santé, l'enseignement... Les réponses à ces questions dépendent souvent de leur statut de séjour. Bien qu'il soit très important pour eux d'obtenir une réponse rapide et correcte à toutes ces questions, ils ne trouvent pas toujours le chemin vers les services susceptibles de les aider. Même les membres de leur entourage ignorent souvent la réponse.

Dès 2004, le Centre a créé le site internet www.newintown.be afin d'apporter des réponses à ces questions. Il a renouvelé et mis à jour ce site en 2007. Les primo -arrivants peuvent s'y adresser pour obtenir des informations concrètes, accessibles et personnalisées sur les principaux domaines de leur existence quotidienne.

Mais on sait que tous n'ont pas accès à internet ou n'ont pas une maîtrise suffisante du français ou du néerlandais pour consulter un tel site. C'est la raison pour laquelle Newintown.be veut élargir son public cible à tous ceux qui sont en contact, de près ou de loin, à titre informel ou professionnel, avec des primo-arrivants: l'accompagnateur dans un bureau d'accueil, le collaborateur d'un service social, l'entraîneur d'un club de football local, des parents, des amis, des voisins, des enseignants,... Chacun d'entre eux peut aider le primo arrivant en lui donnant des informations correctes ou en le dirigeant vers un service qui pourra l'aider. Newintown.be se profile donc désormais comme outil d'orientation.

DEEL 3

RECHERCHES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES



1 Recherches

I. Etude « accessibilité des bâtiments des services publics pour les personnes à mobilité réduite »

Pourquoi cette étude?

La moitié des plaintes sur base du motif handicap relève du secteur des biens et services (location d'un appartement, transports, loisirs, commerces, services publics etc.). Selon les années, 20 à 30% de ces dossiers sont liés à l'inaccessibilité d'un bien ou d'un service. En effet, le Centre est amené à constater la difficulté, voire l'impossibilité, pour les personnes avec une mobilité réduite d'accéder et à utiliser certains bâtiments: administrations notamment communales, infrastructures de sport et de loisirs, écoles, cinémas, restaurants, hôtels, banques et postes, caisses des grands magasins, services de santé, ascenseurs, infrastructures de transport. Le groupe de personnes concernées par les problèmes d'accessibilité à l'environnement bâti est de 30 % environ! Cela concerne les personnes handicapées physiques, sensorielles ou mentales mais également les personnes âgées, les parents avec un landau, les personnes atteintes d'un handicap physique temporaire suite à un accident de voiture ou de sport par exemple.

En tant qu'organisme fédéral indépendant, le Centre a tenté de savoir ce qu'il en était sur le terrain en matière d'accessibilité des bâtiments ouverts au public pour les personnes à mobilité réduite (administrations, services communaux, centres culturels etc.).

Le Centre a ainsi été à la rencontre de tous les acteurs concernés (associations de personnes handicapées, architectes, pouvoirs publics compétents en matière d'accessibilité etc.)

Le Centre a constaté que si certes, des efforts considérables ont été réalisés, notamment grâce au travail constant des associations (expertises, sites Web, formations, publicationsetc.) ainsi qu'à la volonté de certaines communes ou régions, ces efforts ne sont pas toujours coordonnés ni bien canalisés.

Plusieurs éléments ont été examinés

› **Quant à la réglementation existante relative à l'accessibilité des bâtiments ouverts au public**

Bien qu'abondante, la législation belge en matière d'accessibilité des bâtiments ouverts au public :

» reste trop peu contraignante : pas toujours connue, pas toujours utilisée, pas toujours appliquée, pas toujours respectée, peu ou pas contrôlée et sanctionnée
» ne vise pas les bâtiments existants : ces réglementations (type RRU[33] et CWATUP[34]) visent les nouvelles constructions et les bâtiments déjà construits quand il y a des rénovations importantes à réaliser (actes et travaux soumis à un permis d'urbanisme)
» relève de chaque compétence régionale et peut manquer de cohérence et de coordination.

Le Centre recommande

» L'adoption à tous niveaux de réglementations plus contraignantes et coordonnées en matière d'accessibilité des bâtiments ouverts au public par les personnes à mobilité réduite;
» L'instauration d'une obligation légale (ex. décret normatif par région - plans d'actions des Ministres concernés) de mise en accessibilité progressive des bâtiments existants et en particulier d'abord de ceux remplissant une mission de service public.

› **Quant aux actions et autres initiatives menées par les pouvoirs publics en matière d'accessibilité**

De nombreuses actions et initiatives en vue d'améliorer l'accessibilité à l'environnement bâti sont menées par les pouvoirs publics. mais en ce qui concerne les bâtiments neufs (ou faisant l'objet de rénovations importantes) soumis à une demande de permis d'urbanisme, il est constaté un manque de formation des fonctionnaires chargés de délivrer les

33 R.R.U. : Règlement Régional d'Urbanisme applicable à tout le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale
34 C.W.A.T.U.P. : Code Wallon de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme et du Patrimoine

permis, ainsi qu'un manque de contrôle des dispositions légales en matière d'accessibilité, un défaut d'application de sanctions en cas de non respect de ces dispositions et enfin un manque d'effectifs (et de moyens mis à disposition) pour vérifier et faire respecter l'accessibilité.

Le Centre recommande

» Une collaboration harmonieuse des régions (via l'échange de bonnes pratiques,...) en vue de mettre sur pied une politique cohérente et coordonnée en matière d'accessibilité (éventuellement via des accords de coopération).
» La mise en place par les différents niveaux de pouvoir d'un screening systématique des bâtiments ouverts au public et en particulier de ceux remplissant une mission de service public.
» Le développement plus systématique par les autorités régionales d'une politique d'encouragement de la mise en accessibilité des bâtiments existants en débloquant les fonds nécessaires (incitants financiers).
» La sensibilisation et la formation obligatoire à l'accessibilité des fonctionnaires chargés de délivrer les permis d'urbanisme.
» L'exigence par les pouvoirs publics de ce que les promoteurs de projets tiennent obligatoirement compte de l'accessibilité (par ex. en refusant les offres de la construction ne respectant pas les règles d'accessibilité).

› **Plus particulièrement au niveau des communes**

Les communes ont un rôle essentiel à jouer dans la mise en accessibilité. Leurs larges compétences et leur proximité avec les citoyens leur permettent de prendre des décisions plus rapides et concrètes en vue d'assurer à tous l'accessibilité à l'environnement bâti. Malgré de nombreuses initiatives, de nombreux citoyens se plaignent encore d'un manque d'accessibilité, notamment à l'environnement bâti.

Le Centre recommande

» L'organisation de formations d'un personnel d'accueil sensibilisé à la mobilité réduite (et notamment à la langue des signes) ;
» L'intensification de l'information et des formations systématiques des fonctionnaires de l'urbanisme et de l'aménagement du territoire quant aux exigences légales en matière d'accessibilité ;
» La vérification plus stricte par les fonctionnaires de l'urbanisme des règles d'accessibilité au moment de la délivrance du permis d'urbanisme, instauration de contrôles pendant les travaux et vérification obligatoire du respect de ces règles lors de la réception des travaux ;
» La mise à la disposition par les communes de moyens plus importants en vue de réaliser l'accessibilité ;
» La mise sur pied systématique par les communes de conseils et/ou commissions consultatives auxquelles participent les personnes à mobilité réduite et notamment de Commissions Consultatives d'Aménagement du Territoire ;
» La mise en accessibilité par les pouvoirs communaux des trottoirs et du mobilier urbain ;
» La prise d'ordonnances de police à l'égard des services incendie imposant le respect de l'accessibilité du bâtiment par les PMR en cas d'évacuation.

› **Au niveau des architectes et des autres professionnels de la construction**

Les architectes et autres professionnels de la construction jouent un rôle crucial en matière d'accessibilité : ce sont eux qui concevront et construiront un bâtiment accessible ou non. Malheureusement, peu d'entre eux sont sensibilisés et formés à l'accessibilité.

Le Centre recommande

» L'introduction obligatoire de l'accessibilité par les écoles d'architecture dans leurs cursus ;
» L'introduction obligatoire d'une sensibilisation/formation à l'accessibilité dans tous les autres programmes de cours touchant à la construction : dans l'enseignement général, technique et profes-

sionnel, tant des ingénieurs, des entrepreneurs, des coordinateurs de chantier et des coordinateurs de sécurité que de tous les autres corps de métier intervenant dans la construction de l'environnement bâti.

› **Sécurité et handicap, aussi une question d'accessibilité**

La sécurité, notamment en cas d'incendie, constitue une préoccupation majeure des personnes à mobilité réduite. Or, notre législation en matière d'incendie ne contient aucune disposition particulière en ce qui concerne la protection de ces personnes. En attendant que la législation soit adaptée, il faudrait d'urgence prendre une série de mesures visant à garantir aux personnes à mobilité réduite une sécurité accrue dans les bâtiments ouverts au public : sensibilisation des services incendie, ordonnances communales à l'égard de ces services leur imposant de prendre en compte l'évacuation des personnes à mobilité réduite , avis des pompiers quant à l'évacuation de ces personnes liant les autorités chargées de la délivrance des permis d'urbanisme, des permis d'exploitation et des subsides.

› **L'accessibilité, source de plus-value ?**

La mise en accessibilité d'un bâtiment pour la personne à mobilité réduite n'est pas dépourvue d'intérêt économique. Un bâtiment accessible permet à son exploitant d'augmenter ses clients potentiels. Les personnes à mobilité réduite représentent environ 30% de la population, sans compter qu'un bâtiment accessible apporte un confort et une sécurité supplémentaires pour tous. Contrairement à certaines idées reçues, construire accessible ne coûte pas plus cher et n'est pas nécessairement inesthétique.

Conclusions

› appliquer, respecter, contrôler et sanctionner de façon systématique la réglementation existante en matière d'accessibilité – adapter et améliorer ces réglementations, notamment de façon urgente les réglementations en matière d'incendie ;
› screener et rendre accessible systématiquement et progressivement les bâtiments existants, avec une priorité pour les bâtiments occupant une mission de service public ;
› rendre obligatoire la formation à l'accessibilité de tous les professionnels de la construction et de la sécurité,
› poursuivre à tous niveaux le travail de sensibilisation et de formation à l'accessibilité notamment des fonctionnaires de l'urbanisme et de l'aménagement du territoire ;
› tous les pouvoirs publics concernés doivent travailler transversalement.

Le rapport peut être consulté et téléchargé à partir du site du Centre : www.diversite.be.

2. Étude « Correspondance entre le droit du travail et les lois anti-discrimination »

La pratique du Centre montre qu'il subsiste beaucoup d'obstacles structurels ou en tout cas d'ambiguïtés, dans la relation entre le droit du travail et la loi anti-discrimination, plus particulièrement en ce qui concerne les thèmes 'santé' et 'handicap'. C'est pourquoi un appel à projets a été lancé fin 2006 en vue d'une étude juridique sur cette problématique et de propositions concrètes pour amender éventuellement la réglementation actuelle.

Cette étude a été réalisée en 2007 par l'Instituut voor Arbeidsrecht (F. Hendrickx, A. Rahmé et O. Vanachter) de la KUL. Le résultat est un travail intéressant, qui sera certainement exploité à l'avenir pour formuler des recommandations politiques plus concrètes.

Le premier chapitre se penche en détail sur la signification et la portée des notions de handicap et d'état de santé, qui, dans ce contexte, ne peuvent pas être réduits, par exemple, à tel ou tel handicap ou maladie spécifique, ni à des barèmes, à des pourcentages d'invalidité ou encore à des notions classiques de la législation du travail, comme l'incapacité de travail.

Comme ces notions ne sont pas non plus définies par les lois anti-discrimination du 25 février 2003 et du 10 mai 2007, on doit se rabattre sur la jurisprudence (encore limitée) à ce sujet et en particulier sur l'arrêt Chacón Navas de la Cour européenne de justice. Cet arrêt définit entre autres le handicap comme « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle », probablement pendant une longue durée. L'étude aborde aussi les différentes conceptions de la doctrine et fait une comparaison avec la situation juridique en Grande-Bretagne, aux États-Unis et aux Pays-Bas.

La deuxième partie de l'étude traite de la question des discriminations en cas de refus de procéder à des 'aménagements raisonnables' pour un travailleur handicapé. La directive-cadre 2000/78/EG oblige en effet les employeurs à prendre des mesures appropriées, dans une situation concrète et selon les besoins, pour permettre à un travailleur handicapé d'avoir accès à la vie professionnelle, d'y participer ou d'y progresser. Remarquons que le législateur belge a étendu cette obligation aux autres domaines auxquels s'applique la loi anti-discrimination.

L'étude analyse différentes possibilités d'aménagement en évaluant leur caractère 'approprié' et 'raisonnable'. Elle constate par ailleurs qu'aucune procédure spécifique n'a été prévue pour réaliser des aménagements raisonnables, ce qui constitue selon le Centre une lacune réelle dans certaines situations (voir ci-après).

Il est aussi question dans l'étude de la relation entre la législation anti-discrimination et diverses normes du droit du travail qui prévoient un traitement différencié. S'il existait, à l'époque de l'ancienne loi anti-discrimination du 25 février 2003, des conceptions différentes quant à la hiérarchie entre ces dispositions, la nouvelle loi du 10 mai 2007 a intégré une clause dite de sauvegarde. Il s'en suit qu'une discrimination directe ou indirecte fondée sur à un critère protégé, qui a été établi en vertu d'une autre loi, ne peut plus être contestée sur la base de la loi anti-discrimination. Ceci n'empêche pas, bien entendu que la conformité de ces lois et arrêtés puisse encore être remise en question au regard de la Constitution et du droit international en vigueur en Belgique (y compris la directive-cadre 2000/78/CE).

La quatrième partie aborde la notion d'incapacité de travail consécutive à une maladie ou un accident. Elle s'intéresse spécifiquement aux dispositions légales qui permettent à l'employeur une procédure 'simplifiée' de fin du contrat de travail en cas d'incapacité du travailleur et à leur conformité avec l'interdiction de toute discrimination basée sur l'état de santé (ou le handicap).

Un autre point spécifique concerne l'incapacité de travail définitive, d'une part à la suite d'un cas de force majeure mettant un terme au contrat de travail, d'autre part comme point de départ aux procédures de réintégration et de travail adapté prévues dans l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé. Dans ce contexte, on se réfère également à l'article 34, récemment réintroduit, de la loi sur les contrats de travail, par lequel l'incapacité définitive de travail

ne met pas en elle-même un terme au contrat: il faut d'abord examiner la possibilité d'un travail adapté ou d'un reclassement sur recommandation du conseiller en prévention et du médecin du travail. Remarquons que cette disposition n'est pas encore entrée en vigueur.

Comme nous l'avons déjà fait observer, le Centre estime qu'il y a une lacune structurelle dans la législation au cas où une application stricte de la réglementation en question aurait pour effet de faire perdre de vue l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables pour un travailleur atteint d'un handicap au sens de l'arrêt Chacón Navas mais dont l'incapacité de travail n'a pas (encore) été définitivement constatée. C'est pourquoi l'étude amorce une harmonisation entre les dispositions du droit du travail citées plus haut et la loi anti-discrimination.

Le cinquième chapitre de l'étude traite de l'évaluation de l'état de santé au moment du recrutement et de la sélection. Après une introduction sur les points de vue de la médecine du travail, du contrôle et de la sélection (qui met en évidence les tensions, dans la phase de recrutement, entre la première et la dernière approche), l'analyse porte sur les dispositions de plusieurs textes: la loi relative au traitement des données (loi sur le respect de la vie privée), la CCT n° 38, la loi sur le bien-être, l'arrêté royal relatif à la surveillance de la santé, la loi sur les examens médicaux et bien sûr la loi anti-discrimination.

Cette analyse débouche sur une série de réflexions et de recommandations sur :

- le caractère licite ou non de questions et d'enquêtes sur l'état de santé des (candidats) travailleurs ;
- le degré auquel la sélection peu tenir compte d'informations relatives à la santé ;
- le rapport entre la loi anti-discrimination et d'autres dispositions juridiques dans ce domaine. Cette contribution a le mérite de proposer une synthèse globale et pourra sans aucun doute alimenter d'autres débats.

Le sixième et dernier chapitre est consacré aux mécanismes de défense et de protection des droits dans la loi anti-discrimination, tant sur le plan civil que pénal.

L'étude « Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de antidiscriminatiewetten » (uniquement disponible en néerlandais), réalisée par l'Instituut voor Arbeidsrecht de la KUL à la demande du Centre, peut être téléchargée en version électronique sur le site internet du Centre (www.diversiteit.be).

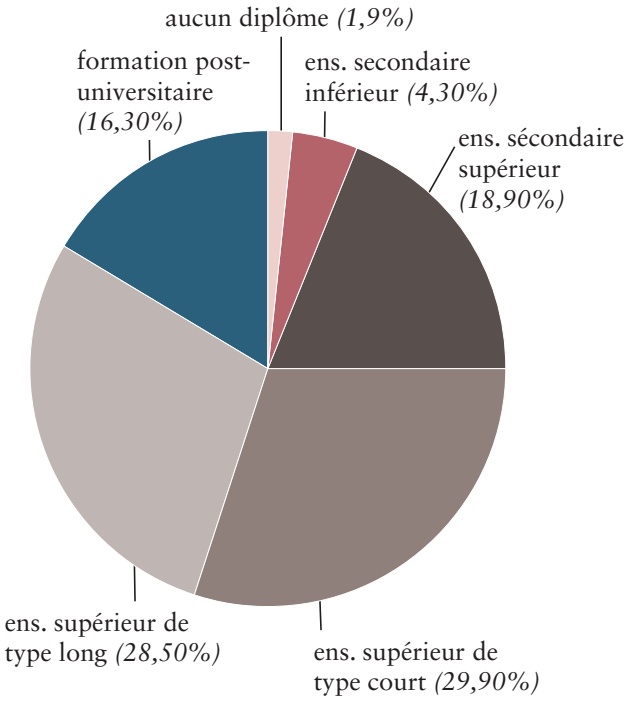
3. Etude : « situation des lesbigays sur le lieu de travail »

27 des 135 dossiers de discrimination pour orientation sexuelle reçus par le Centre en 2007 concernaient le milieu de travail. Il s'agissait le plus souvent de harcèlement mais il y avait aussi un certain nombre de cas de discrimination à l'embauche et de licenciement discriminatoire. Comme nous supposions que de nombreux cas de discrimination dans le cadre de l'activité professionnelle n'étaient pas signalés au Centre, celui-ci a chargé le Département de Sociologie de l'Université de Gand de réaliser une étude quantitative sur la discrimination des 'lesbigays' sur le lieu de travail.

L'étude se compose de deux parties. La première passe au crible les résultats d'un questionnaire qui a été soumis à des lesbigays belges (Zzzip@work). L'analyse porte principalement sur les expériences d'homophobie vécues dans leur milieu de travail et sur les conséquences qui en résultent, en vérifiant chaque fois si des différences significatives peuvent être repérées en fonction de la région linguistique, du sexe, de l'âge, du niveau de formation et de la taille de l'entreprise. Dans la deuxième partie, ces données sont comparées aux données belges de l'étude démographique 'SILC' (Study on Income and Living Conditions, 2005, Eurostat). Zzzip@work utilise des échelles et des questions identiques, ce qui permet une concordance parfaite entre les deux études. Cette seconde partie se limite aux travailleurs qualifiés étant donné qu'ils constituent le gros de l'échantillon étudié par Zzzip@work.

L'enquête Zzzip@work a été réalisée en ligne auprès de 2.497 lesbigays, soit 1814 néerlandophones et 683 francophones. Les hommes représentent 62 pour cent de l'échantillon. Le groupe étudié a un âge moyen de 35,5 ans et les travailleurs qualifiés y sont très majoritaires: 74 pour cent des répondants possèdent au moins un diplôme supérieur de type court. En ce qui concerne le statut actuel, on constate que trois personnes interrogées sur quatre sont des salariés. Il y a proportionnellement davantage de femmes que d'hommes qui travaillent à temps partiel et davantage d'hommes qui travaillent comme indépendants. On retrouve surtout des hommes au niveau des fonctions dirigeantes. Les femmes sont plus nombreuses dans le secteur public et les hommes dans le privé.

Graphique 9 : formation



Avant d'aborder la question des discriminations basées sur l'orientation sexuelle, l'enquête Zzzip@work s'est intéressée au degré de sensibilité à ce thème. Les résultats montrent que 30 pour cent des répondants, surtout parmi les francophones, tiennent plus ou moins compte de leur orientation sexuelle dans le choix de leur lieu de travail. Les travailleurs les plus qualifiés ont davantage tendance à choisir une entreprise située dans un environnement plus tolérant envers l'homosexualité (par exemple, une grande ville) que ceux qui sont moins qualifiés. Dans les petites entreprises, on trouve un plus grand nombre de travailleurs qui ont déjà envisagé de créer leur propre société pour éviter l'homophobie.

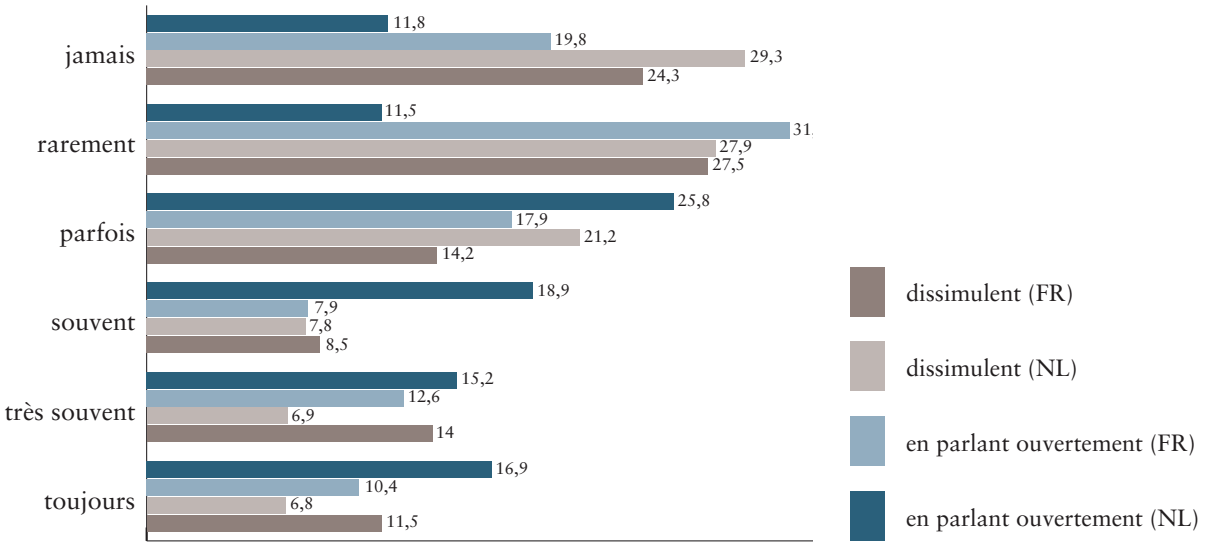
Sur le lieu de travail, ce sont surtout les plus qualifiés (les titulaires d'un diplôme post-universitaire), les femmes et les francophones qui ont du mal à parler ouvertement de leur orientation sexuelle et qui ont donc tendance à opter pour la stratégie du silence. Il est plus facile de faire preuve d'ouverture vis-à-vis

de ses collègues et de son supérieur hiérarchique. Faire son 'coming-out' sur le lieu de travail a eu des conséquences positives surtout pour les hommes et les francophones alors que les travailleurs les plus qualifiés sont plus nombreux à n'avoir constaté aucun changement. Ceux qui font part d'une régression disent l'avoir surtout ressentie sous la forme d'un sentiment de malaise dans les interactions quotidiennes avec des collègues et des supérieurs.

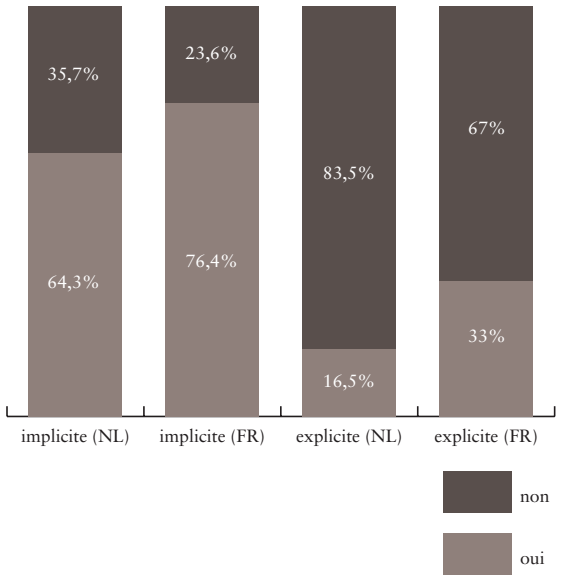
L'enquête a porté sur les expériences négatives vécues sur le lieu de travail, aussi bien en général que par rapport à l'orientation sexuelle. De manière générale, ce sont surtout les travailleurs âgés qui font part d'expériences négatives : licenciement, promotion interne manquée, mise à l'écart pour des raisons d'organisation, rémunération plus faible pour un travail égal, reclassement, réaffectation ou mutation, démission forcée. Les hommes sont plus nombreux à ne pas avoir été retenus lors d'une procédure de sélection et à avoir manqué une promotion interne. Enfin, les néerlandophones font davantage état que les francophones de cas de licenciement et de mise à l'écart pour des raisons d'organisation. Pour ce qui est de l'orientation sexuelle, nous constatons que 12% des répondants n'ont pas pu bénéficié de possibilités de promotion en raison de leur homo- ou bisexualité. Les scores des hommes sont plus élevés pour toutes les formes de discrimination et ce type de discrimination est plus fréquent dans les grandes et moyennes entreprises.

Cependant, la discrimination emprunte aussi d'autres voies. L'enquête Zzzip@work établit une distinction entre la discrimination implicite et explicite. La première prend la forme de rumeurs, d'allusions et de moqueries. Plus de 65 % des répondants en font état. Les auteurs sont principalement des collègues, des supérieurs hiérarchiques et des cadres supérieurs, surtout dans les grandes entreprises. L'homophobie explicite est moins fréquente mais 12 % des répondants – davantage de francophones, de salariés de grandes entreprises, de travailleurs peu qualifiés et âgés – en font néanmoins état. Il s'agit surtout de blagues homophobes et d'insultes personnelles, aussi bien verbales qu'écrites. 6 % des francophones signalent même avoir subi des menaces verbales et 7,6 % des néerlandophones des cas de violence physique et sexuelle. Ici aussi, ce sont les collègues, les supérieurs directs et les cadres supérieurs qui sont mis en cause.

Graphique 10 : coming-out



Graphique 11 : homophobie



Enfin, l'étude a cherché à cerner les conséquences de ces discriminations, soit que la personne en ait été elle-même victime, soit qu'elle en ait été témoin. Près des trois quarts des répondants ont réagi par une plus grande prudence dans l'évocation de leur vie privée. D'autres conséquences très courantes sont des sentiments d'angoisse et de stress, de colère et de dépression. Les francophones mentionnent plus souvent des réactions d'angoisse, de colère et de prudence, les plus de 45 ans sont davantage sujets à des sentiments dépressifs. Les femmes ont un peu plus tendance à intervenir lorsque quelqu'un d'autre est victime d'homophobie.

On émet souvent l'hypothèse qu'à l'instar des femmes, les homosexuels se heurteraient à un 'plafond de verre' au cours de leur carrière, autrement dit que leur orientation sexuelle limite leurs possibilités professionnelles et les oblige à se contenter de revenus plus faibles. Cette hypothèse a été étudiée dans la seconde partie de l'enquête, où les données de Zzzip@work ont été mises en regard avec les données de l'étude SILC, qui concerne un échantillon de la population belge en général.

Les lesbigays des deux sexes choisissent relativement plus souvent de faire carrière dans l'enseignement, la fonction publique, le secteur tertiaire, les professions intellectuelles et certains secteurs scientifiques et médicaux. Il en résulte qu'ils sont surreprésentés dans le secteur public, où il y a davantage de barèmes salariaux fixes. On trouve proportionnellement plus d'homosexuels que d'hétérosexuels dans des fonctions de supervision, avec par conséquent un salaire brut plus élevé. Les femmes de l'échantillon SILC sont plus nombreuses à opter pour un travail à temps partiel que celles de l'enquête Zzzip@work.

Pour étudier les différences effectives de revenus, nous avons effectué une analyse régressive en prenant comme groupe de référence des hommes hétérosexuels. Des facteurs tels que le nombre d'heures de travail, la taille de l'entreprise, le nombre de subordonnés et le nombre d'années d'ancienneté exercent une influence positive sur le revenu. Les hommes homosexuels et bisexuels ont un salaire brut plus élevé que les hétérosexuels; les lesbiennes et les femmes bisexuelles gagnent autant que les hommes de l'échantillon SILC. L'explication de cette différence de revenu ne doit cependant pas être recherchée dans l'orientation sexuelle mais plutôt dans des facteurs qui n'ont pas encore été pris en compte ici, comme le niveau de formation et le choix du secteur, avec les salaires qui y sont en vigueur. Si nous pouvions disposer de ces données, nous supposons même que la différence entre les lesbigays et le reste de la population disparaîtra entièrement, sous le contrôle de facteurs liés au contexte de l'emploi.

Ces constatations nous permettent de formuler une série de recommandations stratégiques:

› Il faut favoriser à tous les niveaux la visibilité des lesbigays. Le 'coming-out' est souvent difficile pour les travailleurs très qualifiés ou ceux qui exercent une fonction élevée (autrement dit: quand on a beaucoup à perdre). Les femmes et les francophones ont aussi plus de mal à le faire. Les dirigeants d'entreprise, les chefs de service, les directions,... doivent prendre l'initiative de promouvoir une politique inclusive. Il est possible de parvenir à cette visibilité en diffusant des dépliants, des affiches et des messages qui encouragent les lesbigays et d'autres

minorités à aller travailler dans une entreprise ou un secteur donné

› Les besoins des travailleurs homosexuels peuvent être différents d'un environnement de travail à l'autre. Une approche de type 'top down' (voir point précédent) doit être combinée à des informations fournies par les travailleurs eux-mêmes ('bottom up') afin de les associer aux mesures de tolérance envers les minorités sexuelles qui seraient adoptées.

› Une approche proactive de la discrimination: la dénonciation d'une discrimination ne doit pas incomber aux seuls travailleurs homosexuels. L'environnement de travail doit comporter des procédures souples, qui respectent l'anonymat et la confidentialité des travailleurs.

› Il faut promouvoir la politique de l'organisation par la formation, la publicité et la diffusion d'informations. L'homosexualité est souvent considérée comme un thème sensible qui relève de la vie privée et non professionnelle. C'est pourquoi on oublie souvent de l'intégrer dans des campagnes de promotion de la diversité.

› Des groupes de travail et des réseaux lesbigays peuvent être une plus-value dans l'environnement de travail. Ils donnent le signal que les homosexuels ont leur place dans cet environnement et que leur visibilité est encouragée. Ils peuvent en outre apporter un soutien à des lesbigays qui connaissent des problèmes sur le lieu de travail en liaison avec leur orientation sexuelle.

Il subsiste par ailleurs une série de questions qui n'ont pas trouvé de réponse et qui demandent à être explorées plus en profondeur:

› 12 pour cent des participants à l'enquête sont passés à côté d'opportunités de promotion. Il est difficile de déterminer quelle influence cela peut avoir sur la carrière des lesbigays et dans quelle mesure la responsabilité est partagée par l'employeur et le travailleur. Il faut que les employeurs et les travailleurs homosexuels mettent à plat la gestion des discriminations.

› Dans les grandes entreprises, les collègues et les supérieurs sont souvent à l'origine d'une homophobie implicite et explicite. Une analyse qualitative des cultures d'entreprise est de nature à dévoiler les facteurs constitutifs d'un climat homophobe.

› Les francophones, les plus de 45 ans et les travailleurs peu qualifiés sont davantage exposés à une homophobie explicite. En Communauté française, les responsables politiques doivent prendre l'initiative de sensibiliser le public à ce thème. Il convient en outre d'identifier les raisons pour lesquelles les lesbigays subissent fréquemment cette forme d'homophobie et ont des difficultés à parler ouvertement de leurs préférences sexuelles. La 'gestion de la stigmatisation' (voir aussi Godemont, Dewaele & Breda, 2004) peut jouer un rôle pour les lesbigays de plus de 45 ans et des recherches qualitatives peuvent donner une meilleure idée de leur vécu. Par ailleurs, on est mal renseigné sur la manière dont l'homosexualité est vécue et acceptée dans des secteurs professionnels qui occupent des travailleurs peu qualifiés. C'est également un domaine qui demande à être exploré de plus près.

Vous pouvez retrouver cette publication sur le site internet du Centre: www.diversite.be.

4. Forum « Médias et minorités ethniques »

Le 28 février 2007, le Centre a organisé un forum intitulé « Médias et minorités ethniques », en collaboration avec l'Association générale des journalistes professionnels de Belgique (AGJPB).

Au cours de ce forum, plusieurs points essentiels ont été abordés et débattus:

› Les résultats d'une nouvelle étude sur la représentation des minorités ethniques dans les médias belges furent présentés. Cette étude, réalisée à la demande du Centre, avec le concours de l'AGJPB, a été faite par le Vakgroep Communcatiewetenschappen de l'Université de Gand et l'Observatoire du Récit médiatique de l'Université catholique de Louvain-La-Neuve. (UCL).

  De cette étude essentielle, il ressort que les minorités ethniques sont encore trop souvent dépeintes, dans les médias, de manière négative, le plus souvent au sujet de faits criminels. Dans la plupart des cas, on ne parle des minorités ethniques que dans le cadre de thèmes liés aux migrations (racisme, intégration questions relatives aux réfugiés...). Lorsqu'il s'agit d'autres thèmes (culture, économique...) ou de l'expression d'une opinion ou d'une connaissance particulière (par exemple dans le cadre du travail) en tant que simple citoyen, les médias font encore trop peu appel aux personnes appartenant à des minorités ethniques.

  Cette étude n'était qu'un premier pas et comportait certaines limites, notamment budgétaires et liées aux délais pour l'effectuer. Le Centre et l'AGJPB demandent donc de réserver à l'avenir plus de moyens pour une étude de plus grande envergure, afin de permettre un suivi de l'étude et l'inclusion de la presse magazine et gratuite mais également la couverture médiatique de l'actualité internationale et sportive.

› Au cours de ce forum, il a été aussi question du besoin d'actualiser les premières recommandations proposées en 1994 concernant la représentation des minorités ethniques dans les médias. Celles-ci constituaient le résultat d'une étude faite en 1993 sur le même thème, réalisée à l'époque par l'Université de Gand, toujours à la demande du Centre et de l'AGJPB. Les nouvelles recommandations qui seront proposées sur la base de l'étude de 2006 et du forum devront être diffusées largement et confrontées, dans les rédactions, à la pratique journalistique. Naturellement, l'avis des organisations travaillant en direction des personnes issues de l'immigration ou étrangères sera encore demandé.

› Il est également ressorti des discussions du forum qu'une liste exacte et détaillée de la terminologie liée aux minorités ethniques était toujours nécessaire. Le Centre a déjà placé une première série de définitions sur son site Internet www.diversite.be avec l'intention de l'élargir. Ce lexique renforcé et plus interactif constituera un outil pratique pour les journalistes confrontés à ces thèmes spécifiques.

› Enfin, dans le but de favoriser une représentation réelle de notre société interculturelle dans les médias, une réactualisation de l'« inventaire des personnes de contact provenant des minorités ethniques » (qui date de 1994) devrait rapidement être réalisée, également du côté francophone.

› Parallèlement à cela, l'Association générale des journalistes professionnels appelle les personnes appartenant à des minorités ethniques et à leurs organisations représentatives à exploiter encore plus activement leurs contacts avec les médias de notre pays et à donner ainsi eux-mêmes une impulsion aux journalistes. Plus de journalistes issus des minorités ethniques dans les rédactions donnerait également des résultats plus satisfaisants.

5. Mariages forcés

Au cours de ces trois dernières années, le phénomène des « mariages forcés », des « mariages arrangés » a régulièrement fait l'objet de débats publics en raison de cas aux suites dramatiques.[35]

Le Centre est également sollicité par des jeunes filles issues de l'immigration confrontées à des mariages forcés et par des professionnels (PMS, enseignants, centres de planning familiaux...). Quels sont les droits de ces jeunes filles et qu'est-il possible de faire pour prévenir ou empêcher cette situation ?
Il n'est pas simple d'y répondre car chaque situation est complexe et la majorité des jeunes filles concernées souhaitent à tout prix éviter une rupture ou un conflit.

Les témoignages nous ont permis de faire des constats et de formuler les considérations suivantes.

Constats

› **Le libre choix du conjoint est un droit de la personne :**
La Déclaration universelle des droits de l'Homme, les pactes internationaux concernant les droits civils et politiques, ainsi que les droits économiques, sociaux et culturels, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ainsi que d'autres conventions concernant le mariage et les droits des femmes qui ont été ratifiées par notre pays, établissent tous qu'un mariage ne peut être contracté que sur la base du libre consentement des conjoints. Ce droit fondamental doit s'appliquer à toutes les personnes vivant en Belgique, même si le mariage a été contracté à l'étranger.

› **Les mariages forcés sont une réalité dans notre pays :**
Ce phénomène est cependant mal connu et il reste tabou. En Belgique, nous ne disposons pas de statistiques[36] à ce sujet contrairement à la France. C'est à travers des faits divers que le sujet est relancé et en particulier à la veille des congés d'été ou lors de la rentrée scolaire.
Il est actuellement difficile de dire si la tendance est réellement en hausse ou si elle est plutôt liée à l'attention particulière qu'on y prête aujourd'hui.

› **Il faut faire une distinction entre « mariage »forcé » et « mariage arrangé »**
Le mariage forcé consiste en l'union de jeunes femmes avec des hommes qu'elles ne connaissent pas ou très peu et avec lesquels elles ne souhaitent pas vivre. Nous pouvons considérer qu'il s'agit d'un mariage forcé à partir du moment où des moyens de pression sont utilisés par la famille pour obtenir le consentement de la jeune fille : chantage affectif, contraintes physiques, violence, enlèvement, etc.
La situation classique est celle des jeunes filles qui retournent dans leur pays d'origine pendant les congés d'été pensant y séjourner pour des vacances alors qu'elles y seront mariées contre leur gré.

Dans un mariage arrangé, les parents consultent leurs enfants. En principe, la fille marque son accord et si quelques temps après celle-ci souhaite se rétracter, elle déclare ne pas avoir eu le choix. En l'espèce, ce mariage arrangé sera vécu comme un mariage forcé même s'il a été conclu avec les consentements des parties. La situation classique est celle des mariages entre cousins ou membres d'une famille appartenant au même village.

Il existe d'autres cas d'unions « forcées ou arrangées » qui sont contractées pour permettre à une personne vivant à l'étranger de bénéficier d'un droit au séjour par le biais du regroupement familial

› **Plusieurs raisons peuvent expliquer les mariages forcés ou arrangés.**
Dans la plupart des cas, il s'agit pour les parents de garantir à leur fille ou à leurs fils le « bon conjoint ». Il faut entendre par « bon conjoint » avant tout une personne ayant la même appartenance ethnique ou religieuse et acceptée par l'entourage social.

35 Cas de la jeune femme Sadia, victime d'un crime d'honneur à Charleroi en novembre 2007.
36 Selon le Groupe pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles, il s'agirait de 70.000 cas toutes nationalités confondues

Le mariage est aussi considéré comme le résultat d'une bonne éducation. Les jeunes femmes ayant fortement intériorisés les attentes des parents n'auront pas d'autres possibilités que de se limiter dans le choix de leur partenaire en répondant aux attentes de leurs parents.
Parfois, il est fait recours à ce type de mariage pour empêcher une occidentalisation de la fille ou mettre un terme à une relation mixte (personnes d'origine ou de religion différente).

Actions et recommandations en la matière

Peu de recherches scientifiques[37] ont approfondi les pratiques de mariage au sein des communautés d'origine étrangère. C'est la raison pour laquelle le Centre et le Ministre de l'égalité des chances ont chargé, en 2006, l'Université de Gand de mener une recherche sur le choix d'un partenaire et les stratégies de mariages dans les communautés étrangères.[38]

L'objectif de la recherche était de comprendre les facteurs qui limitent la liberté de choix d'un partenaire dans les groupes de population d'origine étrangère. Des filles et des femmes musulmanes ont été invitées à réfléchir en groupe et individuellement, au sujet de leurs propres préférences et attentes et celles de leurs parents en ce qui concerne le choix d'un partenaire pour le mariage.

Outre le choix d'un partenaire en général, les stratégies relatives au mariage ont fait l'objet de discussions. Comment les jeunes femmes se positionnent-elles par rapport au mariage et aux unions arrangées et ou forcées ? Que signifie pour elle un mariage arrangé ou forcé ?
Les discussions ne se sont pas limitées, uniquement, à la vision de ces jeunes femmes sur la thématique mais sur la stratégie éventuelle qu'elles adopteraient elles-mêmes dans de telles situations.
Ensuite, toute l'analyse de ces entretiens a été confrontée à l'expérience des intervenants sociaux.
Les travaux de recherche ont été présentés et débattus lors d'une journée d'étude organisée par « l'Institut pour l 'égalité des femmes et des hommes » en collaboration avec le Centre en juin 2006 et a débouché sur les recommandations suivantes.

Les plus importantes portent sur :

› **Prévention auprès des jeunes filles[39] et des parents**
Il faut fournir des informations préventives et sensibiliser. Des dépliants doivent informer la jeune fille, d'une part de ce qu'elle peut faire pour éviter un mariage forcé et d'autre part ce qu'elle peut faire si elle se trouve dans une telle situation.

Il faut également organiser une formation générale sur les relations, la sexualité et le mariage dans les écoles, tant chez les allochtones que les autochtones. Pour les parents, un soutien est requis. Il existe déjà une offre pédagogique qu'il faudrait compléter par la dimension interculturelle.

› **Aide visant à éviter les mariages forcés**
Des dépliants et/ou brochures sont nécessaires. Destinée tant aux jeunes qu'aux intervenants sociaux. Une brochure sur ce thème est parue à l'initiative du Ministère de l'égalité des chances. Cette brochure est le fruit d'un travail collectif entre le Steunpunt voor allochtone meisjes en Vrouwen (SAMV), le Centre et le Centre de planning familial Josaphat. Elle a été publiée par la Fondation Roi Baudouin.

› **Identifier clairement des services de première ligne** pouvant venir en aide à ces jeunes femmes, renforcer les moyens d'accueil professionnels pour les offrir un accompagnement.

› Une collaboration avec les pays d'origine.

37 Garcia, A. (2005), "Le mariage = un choix pour le vie ?" Dossier de faits et gestes, oct.-nov.-déc., 2004, mariage choisi, mariage subi
Henry Ingberg, Bruxelles, Ministère de la communauté Française.

38 Recherche scientifique intitulée : « Etude des facteurs limitant la liberté de choix d'un partenaire dans les groupes de population d'origine étrangère en Belgique », Sous la direction du professeur Sami Zenni

39 Il existe déjà une brochure SAMV « Over vakantieliefdes, (on)verwachte trouwpartijen & familiebemoeienissen, informatiebrochure, Brussel

En conclusion, le Centre attire l'attention sur le fait qu'il ne pas faire peser des soupçons généralisés sur les communautés concernées mais proposer des offres d'informations adéquates sur les questions liées aux droits de la personne.

Le mariage forcé est une véritable atteinte aux droits fondamentaux. Il doit être dénoncé et reconnu comme une forme de violence faite aux femmes.

6. Etre femme, être femme étrangère : une double discrimination en matière d'emploi

Les femmes d'origine étrangère ou issues de l'immigration sont en butte à une double discrimination : celle d'être femme et étrangère. Elles vivent des situations communes à l'ensemble de toutes les femmes (les rapports hommes-femmes, accès au travail et à la formation, poids de la famille, combinaison du travail et de la famille, inégalités salariales...). Mais si elles font l'objet d'une attention particulière, c'est que leur parcours personnel/leur expérience de migration ou d'immigration aura une incidence dans leur position juridique, sociale et économique (place en tant que femme, mère, épouse et travailleuse). Ainsi elles appartiendront à la fois au groupe des femmes discriminées sur base de leur sexe (groupe genre) et au groupe d'hommes et de femmes discriminés sur base de l'origine ethnique ou de leurs convictions religieuses (groupe racialisé).

Pour avancer dans la lutte contre les discriminations à l'encontre des femmes, une prise de conscience sur l'existence de discriminations multiples s'impose même si aujourd'hui en Belgique, certaines féministes affichent une réserve ou controverse quant à l'opportunité de prendre en compte l'approche intersectorielle de la discrimination c'est-à-dire les effets combinés des critères sexe, origine sociale, "race", appartenance ethnique et convictions religieuses.

Notre expérience en matière de plaintes au Centre nous encourage à avancer dans ce sens. Le système actuel de traitement de plaintes présente des faiblesses. Les plaintes y sont classées comme des manifestations de l'une ou l'autre forme de discrimination. D'autre part, il n'existe à l'heure actuelle aucune jurisprudence traitant de discriminations multiples.

1. Eclairage sur ces femmes. Qui sont-elles?[40]

› **Femmes de la première génération**
Cette catégorie rassemble les femmes qui ont immigré dans le cadre du regroupement familial dans les années 60-70. Elles ont rejoint leur mari et se sont souvent 'contentées' d'élever leurs enfants et d'entretenir leur foyer en s'occupant des affaires familiales. Il s'agit essentiellement de femmes provenant des pays du Maghreb et de la Turquie.

› **Femmes de la seconde génération et troisième génération**
Cette seconde catégorie réunit les femmes nées en Europe ou arrivées très jeunes dans les pays d'accueil. Elles sont souvent binationales. Elles ont toujours vécu en Europe en y adoptant les habitudes et les mœurs mais en restant attachées à leurs traditions familiales et sociales.

› **Femmes seules qui ont immigré comme entité** économique autonome de leur propre gré, à la recherche d'un emploi, pour poursuivre leurs études ou tout simplement pour échapper à l'emprise des contraintes culturelles, religieuses, sociales ou politique, (très rarement pour vivre en famille ou avec un mari).

Dans les trois cas, elles se trouvent au centre des rapports sociaux de domination qui s'exercent sur les sexes, les classes et les différentes communautés et vont dès lors cumuler les discriminations. Elles vont se trouver confrontées à une série de difficultés que leurs époux ou frères ne connaissent pas ou ne connaissent que dans une moindre mesure.

40 Femmes marocaines et conflits familiaux en immigration, partie II, profils de femmes Nouzha Bensaleh, 1998.

2. Quelles sont les difficultés rencontrées par ces femmes sur le marché de l'emploi aujourd'hui ?

Les difficultés rencontrées par les femmes ne sont pas les mêmes selon les générations, le pays d'origine ou l'ancienneté de l'immigration.

› **Les femmes de la première génération (invisibles au travail)**
Concernant les femmes de la première génération, celles-ci étaient arrivées en Belgique dans le cadre d'un regroupement familial et la question de l'accès à l'emploi ne se posait pas à l'époque. Ce qui a surtout affecté cette génération de femmes, c'est d'apprendre un jour que leur statut personnel dépendait de leur droit national, un droit familial discriminatoire.

› **La seconde génération : victime des préjugés et stéréotypes à l'encontre de leurs mères et d'attentes élevées de la société d'accueil**
Les jeunes femmes nées ici ou arrivées très jeunes semblent connaître une ascension sociale par rapport à leurs mères. Elles maîtrisent la langue du pays, réussissent plutôt bien leurs études scolaires en comparaison avec leurs frères et sont belges. Malgré les avancées, elles subissent les préjugés véhiculés sur leurs mères et sont souvent perçues comme des victimes. A l'heure des débats de société sur le vivre ensemble, on attend d'elles qu'elles s'engagent dans un combat de libération des femmes jusqu'à les opposer à leurs père et frère, jugés machistes et oppressants.

D'autre part, elles rencontrent des discriminations à l'embauche au même titre que leurs frères ou époux mais semblent accéder plus facilement au travail.

Cette génération de femmes rencontre également dans le monde du travail des discriminations liées au port du foulard.[41] L'auteure affirme à propos des jeunes femmes musulmanes portant le voile, qu'il n'est pas certain « que le traitement différenciée qu'elles subissent soit uniquement le résultat d'une discrimination raciale mais plutôt la conséquence de préjugés dirigés contre l'islam que partage une grande partie de la société belge, une sorte de discrimination qu'on pourrait qualifier de culturelle ou religieuse... La perception du voile dans le monde professionnelle sera fortement influencée par la polémique sur le voile ayant eu d'abord lieu dans le cadre scolaire... ».

› **Non reconnaissance des potentialités et compétences des primo arrivantes[42]**
Quant aux femmes primo-arrivantes, surtout celles qui ont eu une scolarité, une formation supérieure et une expérience professionnelle, celles-ci se plaignent de déclassement, de déqualifications. Pour certaines leurs diplômes ne sont pas reconnus et acceptent difficilement les orientations des services d'insertion socio-professionnelle.

Notre expérience semble rejoindre les conclusions de la recherche scientifique du groupe d'études et de recherches « genre et Migration » (GEM – ULB) qui a porté sur « l'usage des lois visant à lutter contre les discriminations raciales : une perspective de genre ».[43]

La recherche fait apparaître des différences importantes quant à la nature des discriminations raciales subies par les femmes et les hommes et va révéler des terrains communs de discriminations (la sphère du travail et le logement).
Les femmes seraient davantage exposées à un racisme relationnel (voisinage, lieu de travail), à un cumul de handicaps sociaux (faibles revenus, enfants à charge, statut précaire) et à la question du voile. Les hommes connaîtraient plus spécifiquement des refus d'accès et des confrontations à la violence physique.

Quant aux rôles des préjugés et stéréotypes selon le sexe, là également une différence est ressortie. Les hommes souffriraient d'une image négative (homme dangereux, sexiste et dominateur) et alors que les femmes seraient perçues comme soumises et gênante parfois (le voile).

41 Nadia Ben Mohamed, Les femmes musulmanes voilées d'origine marocaine sur le marché de l'emploi, ULB, 2003.
42 Cf. à ce sujet, Recherche "embuche et obstacles dans l'accès à l'emploi des femmes primo arrivantes, ULB, Estelle Krzeslo, Mejed Hamzaoui", septembre 2006.
43 Recherche menée par l'Institut de Sociologie de l'ULB, Nouria Ouali, Isabelle Carles, 2008.

2 La liberté d'expression : de la parole aux actes

Peut-on dire tout ce qu'on veut, exprimer n'importe quelle opinion, n'importe quelle idée ? Oui : la liberté d'expression est une liberté fondamentale et inconditionnelle. La limiter, c'est empiéter sur un des droits essentiels en démocratie. Et en même temps, non : le respect des individus et le vivre-ensemble imposent des restrictions légitimes à l'expression de ce que l'on peut dire.

Comment résoudre cette contradiction ?

Mais d'abord, le faut-il ? La vitalité de la démocratie tient précisément dans une « dialectique » irréductible entre le fait, d'une part, de tolérer dans l'espace public des opinions qui peuvent paraître choquantes, et le fait, d'autre part, de refuser catégoriquement qu'on manque de respect à l'égard de qui ce soit. En définitive, n'est-ce pas la même logique démocratique qui nous amène à défendre le droit de caricaturer (ou de blasphémer) Dieu, le Christ ou les prophètes, et à refuser qu'on tienne un discours de haine ou d'injure à l'égard d'un croyant de quelque religion que ce soit ? En démocratie, il faut à la fois de l'audace, de l'insolence, de l'esprit critique, et du respect, de la reconnaissance, de la civilité ; à la fois la liberté de tenir des propos « qui blessent, qui choquent et qui inquiètent » et l'exigence de s'exprimer de façon « politiquement correcte » .[44]

Cette dialectique, la démocratie s'en nourrit, et donc il faut pas chercher à la masquer. Néanmoins, il est utile de se doter de critères théoriques opérationnels pour apprécier si l'expression d'un propos se situe ou non dans le cadre de la liberté d'expression.

Le critère que je propose ici, de façon schématique, n'est pas celui, souvent utilisé, de la différence entre les individus et les idées. On entend en effet souvent que les propos contre les individus peuvent faire l'objet de restrictions légales à la liberté d'expression, alors que les propos contre les idées ne pourraient faire l'objet d'aucune restriction légale.

La distinction entre individus et idées n'est pas pertinente, pour plusieurs raisons :

- d'abord parce que respecter un individu, c'est aussi respecter le monde d'objets, de représentations et d'attaches affectives qui font sa personnalité singulière ; il y a donc certaines manières de s'attaquer à des idées qui peuvent faire beaucoup de mal à des individus ou à des groupes d'individus. C'est le cas, on y reviendra, du négationnisme ;

- ensuite parce que la loi nous permet d'être à peu près aussi irrespectueux envers les individus qu'envers les idées. Je ne peux pas nier ou minimiser la Shoah (je dois respecter une « idée », qui est en l'occurrence un jugement de réalité), mais je peux traiter quelqu'un avec mépris, insolence, provocation (je peux traiter mon pire ennemi d'imbécile ou de salopard) ; seules certaines formes de non-respect et de non-reconnaissance sont interdites ;

- enfin parce qu'il existe des notions essentielles pour tout Etat et toute société, comme le respect de l'ordre public, les bonnes mœurs, la sécurité nationale (notions certes très problématiques en démocratie) qui entraînent des limitations légitimes à la liberté d'expression, mais dont les titulaires ne sont pas les individus.

En fait, si le critère individus/idées n'est pas très efficace, c'est parce qu'il repose sur une conception naïve de la parole où l'on distingue les types de paroles selon leurs référents (« ce dont on parle » : si ce sont des individus, il y a des limites ; si ce sont des idées, il n'y a pas de limites).

En fait, il est beaucoup plus intéressant (et plus opératoire, plus pratique) de se baser sur une autre distinction : celle entre deux dimensions de la parole,

44 Il est de bon ton aujourd'hui de se moquer du politiquement correct. Il est même devenu très « politiquement correct » de railler le « politiquement correct ». Au contraire, je trouve légitime et positif pour le vivre-ensemble de faire attention aux mots que l'on emploie, de déjouer les stéréotypes et les clichés. S'exprimer librement, c'est aussi s'exprimer en étant soi-même libéré de la rhétorique dominante homophobe, machiste ou xénophobe qui traverse encore notre langage de tous les jours.

du langage (quel que soit son objet, son référent) : la dimension « sens » (sémantique) et la dimension « action » (pragmatique).

La dimension sémantique d'une parole, c'est la parole en tant qu'elle produit du sens, de sa signification : c'est son contenu en information : ce que je dis à propos du monde) : par exemple «le Président a ouvert la séance », « la salle est en feu », « le Centre pour l'égalité des chances est une vénérable institution ». Et dans cette dimension sémantique, il faut encore distinguer les énoncés qui sont des jugements de fait (les deux premières propositions – la seconde étant par ailleurs fausse) et ceux qui sont des jugements de valeur (« le Centre pour l'égalité des chances est une vénérable institution »).

La dimension pragmatique du langage, c'est la parole en tant qu'elle est un acte, c'est-à-dire en tant qu'elle change l'état du monde, en fonction des circonstances et des conditions de son énonciation. Quand le Président dit « la séance est ouverte », il fait quelque chose en parlant : il a effectivement ouvert la séance (parce qu'il est autorisé à le faire) : il s'agit d'un acte illocutoire (comme condamner, promettre, nommer, parier, prêter serment). Maintenant si je dis : « le Centre pour l'égalité des chances est une vénérable institution », c'est peut-être que je cherche à provoquer un certain effet (séduire l'assistance, ou bien, si l'on y voit un second degré, se moquer d'elle) : on parlera alors d'acte perlocutoire (comme faire rire, persuader, mettre en colère, troubler, ou encore faire peur – par exemple si je crie « au feu ! » dans une salle bondée et que je crée une panique ...).

Partant de cette distinction, les choses deviennent plus simples : dans un Etat de droit où règne la liberté d'expression, le législateur et le juge ne s'occupent que de la dimension « action » (pragmatique) : 1) les actes illocutoires (car l'Etat contrôle beaucoup de ces actes : nommer, prêter serment, signer un traité, faire passer des examens, garantir les contrats) ; 2) les actes perlocutoires – c'est-à-dire les paroles non pas en tant qu'elles disent quelque chose à propos du réel, mais en tant qu'elles provoquent des effets dans la société, chez les individus ou sur le groupe tout entier.

En fait, les juges se servent constamment de cette distinction. Si je crie « au feu ! » dans une salle bondée, je ne serai pas condamné pour avoir dit un mensonge, mais parce que dans ces conditions-là, de la façon dont je l'ai fait, etc., j'ai mis en danger autrui. La jurisprudence de la Cour Constitutionnelle précise clairement que les opinions ne peuvent être appréhendées par le droit qu'en vertu de leurs conséquences potentielles pour les citoyens ou pour la société, « sans que l'on puisse exclusivement tenir compte de leur contenu in se » (par exemple, le juge devra identifier les destinataires potentiels d'un journal satyrique pour déterminer la responsabilité des auteurs d'un écrit)[45]. On ne saurait mieux désigner la dimension pragmatique comme la seule à évaluer juridiquement. Et ce principe d'analyse « pragmatique » est explicite dans la jurisprudence de la Cour Suprême des USA sur le fameux « 1er Amendement », qui protège de moins en moins les paroles et les écrits à mesure qu'ils se confondent avec des actes.

Tout le monde comprend intuitivement qu'un Etat démocratique n'a pas du tout à s'occuper de la dimension sémantique des paroles (sous cet angle, la liberté d'expression est absolue), mais que, par contre, il est parfaitement fondé à s'occuper de la dimension pragmatique des paroles (sous cet angle, la liberté d'expression est limitée). Et tout le monde comprend également que plus la dimension pragmatique est importante (plus la force perlocutoire est importante : par exemple quand on manifeste), plus il est légitime que l'Etat puisse intervenir le cas échéant. Inversement, plus la dimension sémantique est importante (plus la force locutoire est centrale : par exemple quand on fait une conférence), moins il est légitime que l'Etat intervienne.

En d'autres termes, l'Etat doit à la fois ne pas intervenir sur le contenu sémantique d'une parole (écrit, image, etc.), mais contrôler sa dimension pragmatique. C'est en vertu de la même logique que l'Etat doit s'abstenir de juger du contenu d'un propos mais intervenir sur ses effets (potentiels ou réels). Il n'y a pas contradiction mais complémentarité entre

45 Tribunal de 1ère Instance, Affaire UBU, 20 déc. 2005.

les deux attitudes d'abstention et d'intervention dans chacune des dimensions du langage.

On peut donc dire qu'en Belgique la liberté d'expression est absolue, et qu'en même temps elle est limitée : absolue, au niveau du contenu ; limitée au niveau des conditions pragmatiques de la parole. D'ailleurs, toutes les limitations légales à l'expression d'une parole concernent la dimension pragmatique : la calomnie et la diffamation ; l'injure publique ; l'incitation à la discrimination ou à la haine ; l'ordre public, la moralité, la sécurité ; et aussi le secret professionnel, la publicité mensongère, le harcèlement moral, la protection des enfants, etc. C'est le cas aussi des nouvelles législations anti-discrimination du 10 mai 2007, qui n'apportent aucune limitation à la liberté d'expression, et ne s'attaquent qu'à des comportements (traitement inégal, incitation à la discrimination et à la haine, etc.).

La preuve que la frontière ne passe pas entre idées et individus, mais entre sémantique et pragmatique, c'est la loi contre le négationnisme. Car s'il y a bien une loi qui incrimine une parole en tant qu'elle est une idée (et même un jugement de réalité), c'est bien la loi visant la répression du négationnisme. Cette loi a de nombreux opposants, qui précisément soutiennent que l'Etat n'a pas à statuer sur l'histoire, sur le réel, comme si c'était la dimension sémantique qui était ici en jeu. Mais ils ont tort : le juge ne se prononce pas par rapport à la réalité ou à l'histoire (sémantique), mais par rapport à l'attitude du négationniste (pragmatique). Au demeurant, cette loi n'a jamais empêché un seul historien de travailler, d'exprimer toutes les thèses et tous les chiffres sur la Shoah, avec tous les instruments de la critique historique. De même que crier « au feu » dans une salle bondée n'est pas puni comme mensonge, mais comme une action dangereuse, nier la Shoah n'est pas incriminé en tant qu'expression d'une opinion mensongère, mais en tant qu'acte perlocutoire susceptible de produire des effets indésirables – en l'occurrence : de l'antisémitisme. Et puisque il y a aujourd'hui des gens très nuisibles qui, pour des raisons politiques, nient le génocide arménien ou le génocide tutsi, je pense à titre personnel qu'il faut étendre la loi de 95 à ces deux crimes contre l'humanité.

Que la vigilance de l'Etat en matière d'opinion soit en proportion de la teneur en « action », on peut le vérifier de plusieurs manières. Par exemple, je peux blasphémer, apostropher ou même un injurier un curé, mais je ne peux pas le faire pendant un office. On voit aussi, à travers la jurisprudence sur l'incitation à la haine raciale, que dans la plupart des condamnations, les paroles ont été accompagnées de gestes, de menaces (c'est-à-dire que la teneur perlocutoire était forte). C'est également la dimension du contexte pragmatique qui rend ridicule l'idée de faire interdire le Coran sous prétexte qu'il comporte des appels à la haine raciale (ce qui est incontestable du point de vue du contenu – comme c'est le cas aussi dans la Bible ou la Marseillaise), comme est ridicule aussi l'idée de vouloir interdire ou condamner Tintin au Congo...

Par contre, plus la parole est exclusivement locutoire (sans effet direct sur le contexte), moins l'Etat interviendra. L'écrivain Michel Houellebecq n'a pas à être inquiété pour avoir dit que « l'islam est la religion la plus con » (même si c'est une proposition passablement idiote), de même que Charlie Hebdo n'avait pas à se retrouver devant un tribunal pour des dessins (les caricatures de Mahomet) qu'il avait parfaitement le droit de publier – et il est rassurant que le tribunal l'ait relaxé.

Selon cette grille de lecture, on dira, par contre, que le Bourgmestre de Bruxelles était fondé à interdire la manifestation anti-islam du 11 septembre 2007, qui ne relevait pas de l'exercice de la liberté d'expression mais bien (une fois identifiés les instigateurs de la manifestation, leurs motivations, etc.) de l'incitation à la haine et d'une forme de provocation de nature à troubler l'ordre public. Ici à nouveau, c'est la dimension pragmatique qui justifie la décision, et non la dimension sémantique. Car on a parfaitement le droit de soutenir que « l'islam ne peut pas devenir une force politique dominante en Europe » (un des slogans de l'association « Stop Islamisation of Europe ») ; par contre, le contexte pragmatique (des associations extrémistes projetant une manifestation à la date symbolique du 11 septembre, dans une ville de forte immigration, etc.) laisse peu de doute sur la légitimité de l'interdiction.

Le caractère interculturel de notre société impose-t-il

ou non des restrictions juridiques particulières à la liberté d'expression ? La même logique commande de répondre à la fois qu'il ne faut rien céder sur le plan sémantique, et qu'il faut prendre en compte un nouveau contexte sur le plan pragmatique :

- ne rien céder sur le plan sémantique, cela signifie que les droits de la libre-pensée et de la libre recherche, ou ceux de la fiction (rappelons-nous l'affaire des Versets sataniques de Rushdie), ceux de la bêtise et du mauvais goût aussi, doivent être intégralement respectés : il y va du pluralisme, fondement de la démocratie ;

- prendre en compte un nouveau contexte pragmatique, cela signifie qu'il faut veiller à ce que chacun soit traité et reconnu de manière égale, qu'il ait toute sa place dans l'espace commun, et donc que l'on s'attaque à tout ce qui pourrait dénaturer cet espace commun : les intégrismes, bien évidemment, mais aussi toutes les formes insidieuses de racisme – dont l'islamophobie est une expression de plus en plus présente dans notre société.

C'est la même logique de pluralité de la pensée qui doit nous pousser à défendre un droit inconditionnel à la liberté d'expression, et en même temps à exercer la plus grande vigilance sur les conditions de son exercice. Car, répétons-le, il faut à la fois que des paroles audacieuses, novatrices, insolentes soient possibles, et en même temps que personne ne soit victime de haine ou d'injure grave. Il faut à la fois un maximum de liberté « sémantique » et un maximum de sécurité « pragmatique », car l'une est la condition de l'autre : nous ne sommes libres de parler que parce que nous sommes respectés (entendus et reconnus par les autres), et nous ne sommes vraiment respectés et reconnus qu'à partir du moment où nous pouvons nous exprimer en toute liberté dans l'espace public ...

Edouard Delruelle,
Directeur Adjoint, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

3 Recherches – recommandations politiques

I. Focus 2011

Conformément à l'article 3 de sa loi de création, le Centre adresse des avis et recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration de la réglementation.
Ces avis et recommandations concernent les missions confiées au Centre par la loi du 15 février 1993, c'est-à-dire :

- « promouvoir l'égalité des chances et combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence »;
- « veiller au respect des droits fondamentaux des étrangers »; « éclairer les pouvoirs publics sur la nature et l'ampleur des flux migratoires »; « stimuler la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains ».

La loi stipule aussi que le Centre exerce sa mission en toute indépendance, dans un esprit de dialogue et de collaboration.
Après la composition du nouveau parlement et la formation du nouveau gouvernement, le Centre souhaite, pour chaque domaine de compétence, transmettre un dossier aux commissions et aux ministres compétents, de manière à ce que chacun puisse y trouver des repères et des suggestions pour la politique qu'il a l'intention de mener.

Les questions prioritaires dans le domaine des discriminations que le Centre demande au Parlement et au Gouvernement de traiter sont les suivantes :

- Assurer **l'information et la sensibilisation** de la population et des acteurs (associations, institutions, partenaires sociaux, etc.) au sujet du nouveau dispositif législatif en matière de lutte contre les discriminations et contre le racisme (lois du 10 mai 2007) ;

- Finaliser **le plan national d'action de lutte contre le racisme** (Durban), en **application du Traité et du Programme d'action de la Conférence Mondiale de l'ONU contre le Racisme** (Durban, Afrique du Sud, 2001), signé et ratifié par la Belgique ;

- Aider le Centre, en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, à **élaborer un Baromètre annuel de l'égalité et des discriminations** ;

- Encourager et soutenir les entreprises et les pouvoirs publics dans l'élaboration de « **Plans de diversité** » ; concourir à la mise au point d'instrument de mesure et d'évaluation des actions en la matière ;

- Mettre en place des dispositifs destinés à favoriser **l'accessibilité intégrale de tous les services et les bâtiments publics**, tant pour le personnel que pour les visiteurs : mesure de l'accessibilité réelle des bâtiments publics, plan d'accessibilité des immeubles, formation du personnel à l'optimalisation de l'accessibilité... ;

- Actualiser et évaluer avec l'ensemble des acteurs concernés, **l'application des normes et règles en matière d'examens médicaux pour la sélection et la surveillance des candidats agents et agents de la fonction publique** (et de la police en particulier), afin d'éviter que la mise en œuvre de certains critères médicaux n'entraîne des discriminations sur l'état de santé.

Ci-après, un aperçu de quelques recommandations importantes dans le domaine des discriminations.

- **Conférences interministérielles**
  Le Centre plaide pour que les Conférences interministérielles concernant les matières du Centre (l'Intégration dans la société, l'Emploi, les Personnes handicapées, etc.) puissent d'une part, se réunir valablement et régulièrement (deux fois par an) et d'autre part, qu'elles puissent, le cas échéant et selon les nécessités, organiser des séances conjointes. Exemple de thème nécessitant une coordination : les politiques de lutte contre les discriminations et les politiques de diversité.

  En effet, vu le cadre institutionnel de notre pays et les compétences partagées à différents niveaux de pouvoirs (fédéral et entités fédérées) les Conférences interministérielles représentent un outil essentiel pour la bonne exécution des missions du Centre.

- **Implémentation d'une politique de diversité**
  La Belgique doit s'inscrire de plain-pied dans une véritable politique de diversité. En 2006, les services

publics fédéraux ont signé leur charte de diversité. Tous les services fédéraux s'engagent donc à bannir la discrimination et leur gestion des ressources humaines vise à refléter la diversité dans la société. A cette fin, un premier plan de diversité 2005-2007 a été développé.

Mais, le gouvernement doit aussi soutenir les efforts des partenaires sociaux. Dans la foulée de la Conférence nationale pour l'emploi (2002), de leur déclaration commune du 27 mars 2006 et de l' « Année européenne de l'égalité des chances », ils se sont engagés dans l'Accord interprofessionnel 2007-2008 à conclure des accords et à entreprendre des actions en faveur d'une plus grande diversité sur le lieu du travail. Ces différents engagements méritent une attention particulière à l'heure où les trois régions du pays construisent ou affinent des plans de gestion de la diversité à l'attention du monde du travail.

Dans ce cadre, le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer en incitant les sociétés privées à assumer leur responsabilité sociale en matière de diversité, en leur proposant des stimuli par exemple, ou en mettant en œuvre des normes minimales lors de la passation de marchés publics (cf. également 8.1. Mise en place de la politique de diversité des pouvoirs publics). Le « Centre pour l'égalité des chances » et « l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes » ont aussi, l'un et l'autre, leur rôle à jouer dans la mise en œuvre d'une telle politique de diversité.

› **Politiques d'action positive**
Les lois du 10 mai 2007 prévoient qu'une distinction directe ou indirecte ne constitue pas une discrimination dans le cadre de mesures d'actions positives. Ces mesures sont utiles et nécessaires, pour autant qu'elles soient temporaires, pour rétablir une inégalité manifeste au détriment des personnes appartenant à un des groupes visés par les lois. Toute mesure d'action positive ne peut être prise que ce soit par un acteur public ou privé que dans le cadre et les limites d'un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. Le Centre demande au gouvernement d'adopter un tel AR, après concertation des partenaires sociaux en ce qui concerne les actions positives en matière d'emploi.

› **Une nouvelle orientation pour le Fonds d'Impulsion à la Politique des Immigrés**
Le Fonds d'Impulsion à la Politique des Immigrés existe depuis 1991 et reçoit depuis lors quelques 7,52 millions d'euros par an de la répartition des bénéfices de la Loterie Nationale. Le but de ce fonds était de donner une impulsion aux nouveaux projets sous forme de soutien d'une action d'une durée maximale d'un an. Le Fonds a un Comité de gestion, réunissant les représentants du gouvernement fédéral et des gouvernements des régions et communautés, le Centre en assure le secrétariat.

Après 15 ans, une réflexion sur les objectifs, les modes de fonctionnement... ainsi que sur les perspectives précises du Fonds d'Impulsion s'impose. Il est souhaitable de remettre en question les objectifs, tels qu'ils ont été formulés il y a 15 ans et de les corriger. Le cadre dans lequel le Fonds d'Impulsion travaille depuis 1991 a en effet fort évolué. Le nombre d'acteurs jouant un rôle plus actif au niveau de l'accueil des primo-arrivants et de l'intégration a fortement augmenté, comme par exemple les centres et les services d'intégration, les villes elles-mêmes, les gouvernements des régions et des communautés etc. Entre-temps, on a pris conscience que l'intégration est un processus de longue haleine: doit-on envisager d'opter (en partie) pour une approche à long terme, donc pour des programmes étalés sur plusieurs années, au détriment des projets d'un an. D'autant plus que ces autres acteurs participent financièrement aux initiatives d'intégration : le Fonds d'Impulsion ne ferait-il pas mieux de contribuer au financement d'un programme beaucoup plus vaste, plutôt que de se concentrer sur des projets parfois isolés de manière artificielle ?

En fonction des réponses à ces questions, une politique renouvelée et claire doit être lancée au niveau des critères, de l'évaluation, du suivi administratif, du contrôle comptable et avant toute chose au niveau de l'évaluation des activités, qui sont (co-) financées par le Fonds d'Impulsion. Dans cette

optique, la réflexion sera également menée sur le rôle du Centre dans la gestion du FIPI.

› **Mise en place de la politique de diversité des pouvoirs publics**
L'installation de la Cellule Diversité au sein du SPF Personnel & Organisation a donné une impulsion importante à la politique de diversité menée par l'Etat. Un développement poussé de la politique de diversité au sein des différents services publics fédéraux, tel qu'élaboré par la Cellule Diversité, doit être activement soutenu en libérant les budgets nécessaires. On pourrait par exemple envisager de décerner un prix aux Services Publics engagés dans une politique affichée de management de la diversité. Dans les contrats de gestion avec les entreprises publiques, des clauses incitant à mener une politique de diversité pourraient être incorporées afin d'encourager l'entrée des personnes de nationalité ou d'origine étrangère, de stimuler la participation de personnes handicapées et de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes au niveau de la transition. Dans les contrats de gestion avec les entreprises publiques autonomes telles que la Poste, la SNCB, Belgacom et BIAC, de telles clauses peuvent également être prévues.

› **Lutte contre la discrimination au logement**

» ***Encadrer certains critères de sélection lors de la location dans une loi et/ou des décrets***
Le propriétaire ou son mandataire utilise parfois, lors de la sélection des candidats à la location, certains critères liés (in)directement aux motifs protégés par la législation anti discrimination : comme par exemple, le refus de prendre en considération certains revenus de remplacement (CPAS ou allocation pour personne ayant un handicap)

Pourtant ces critères sont sans lien direct avec la solvabilité ou le sérieux du candidat. A cause de leur manque de pertinence, le recours abusif à ces critères peut conduire à une discrimination.
Le Centre propose : Encadrer certains critères de sélection dans une loi fédérale et/ou des décrets

Déterminer les documents ou les éléments qui peuvent (ou non) être pris en considération par le propriétaire ou son mandataire pour conclure le bail en s'attachant notamment aux points suivants :

– interdire la production de certains documents en vertu, d'une part, du respect de la vie privée (par exemple : pas d'extrait du casier judiciaire ou d'acte équivalent) et d'autre part, de la protection des données personnelles (pas de dossier médical personnel, sauf logement adapté ou spécifique).
– limiter la production de preuve de revenu : l'objectif étant de permettre d'examiner la solvabilité de manière raisonnable en évitant de tomber dans des abus
– reconnaître explicitement les revenus de remplacement comme des sources de revenu à prendre en compte dans un éventuel examen de la solvabilité.

Cette proposition permettra de fixer des règles claires, transparentes et objectives évitant ainsi les risques d'avoir recours à des critères subjectifs pouvant toucher aux motifs protégés par la législation anti-discrimination.

Comme une telle proposition doit s'inscrire dans le respect de la liberté du propriétaire et concilier ses intérêts légitimes avec l'interdiction de discriminer, il est nécessaire de mener cette réflexion en concertation avec les instances représentatives, comme entre autres, l'Institut professionnel des agences immobilières (IPI) et le syndicat des propriétaires.

» ***Clause de non discrimination dans les contrats des agences immobilières***
Aujourd'hui, les agences sont fragilisées face aux injonctions discriminatoires de leurs clients surtout sur le plan économique, certains préfèrent céder par crainte de perdre des clients.

Sur ce plan, la législation anti-discrimination offre peu de réponse vu la longueur de la procédure. Le Code Civil présente les mêmes limites, en effet, il prévoit que les contrats avec une clause contraire à la loi (comme la loi AD - AR) sont sans effet avec possibilité pour l'agence de demander une réparation au propriétaire pour inexécution fautive du contrat mais il faut s'investir dans une procédure judiciaire longue et aléatoire

Le Centre propose:
– inclure une clause explicite dans le contrat type des agences. Son objectif sera de prévoir explicitement que le non respect de la loi (y compris les lois anti-discrimination) par l'une des parties constituerait un motif de rupture du contrat aux torts de la partie défaillante avec une indemnité dont le montant sera prévu dans le contrat ;
– introduction de cette clause de non discrimination dans le code de déontologie des agences immobilières : pour éviter la concurrence entre les agences, cette clause de non discrimination devrait être obligatoire dans tous les contrats-types entre l'agence et le client.

Pour information, le Centre et l'IPI ont constitué un groupe de travail chargé entre autre de mener une réflexion sur ces deux derniers points.

» ***Rappeler l'interdiction légale de non discrimination dans les dispositions relatives au permis de location figurant dans le Code du logement.***

› **Statistiques en matière de racisme, de discrimination**
Le Centre plaide pour que les données relatives au nombre de plaintes liées à des phénomènes de racisme et d'homophobie enregistrées par les services de police fassent l'objet d'une publication annuelle.

› **Formation des magistrats et des acteurs judiciaires**
Les directives et les programmes de formation pour les magistrats relèvent de la compétence du Conseil supérieur de la justice (article 259bis-9 §2 du code judiciaire). Cependant l'exécution de ces programmes se fait en collaboration avec le SPF Justice. Celui-ci peut donc avoir une certaine influence sur les propositions suivantes.

Le Centre propose que les formations des magistrats sur les législations anti-discrimination comptent au moins deux jours. De plus, la participation aux formations des acteurs judiciaires chargés de l'application de cette législation (juges du fond, présidents de tribunaux siégeant en référé, parquet, juges d'instruction...) doit être améliorée (sensibilisation, information...). Finalement, la formation aux législations anti-discrimination doit être intégrée à la formation de base des juristes des parquets, des services de médiation, des services d'aide aux victimes et des maisons de justice.

› **Baromètre de la tolérance et Baromètre de l'égalité et des discriminations**
Conformément aux conclusions de l'étude de faisabilité d'un baromètre de la tolérance en Belgique46, il est mis en œuvre, sous la responsabilité du, par une ou plusieurs institutions universitaires. Il conviendra d'en assurer le financement pluriannuel. Il s'agit en effet de le rendre pérenne : un coup de sonde ponctuel ne constitue pas un « baromètre ».

46 « Un baromètre de la tolérance en Belgique – Etude de faisabilité », GERME – ULB, ISPO KULeuven, 30 juin 2006

Il serait également utile de l'étendre à toutes les formes de discrimination. La Belgique confirmerait le leadership qui est le sien actuellement en matière d'anti-discrimination en Europe, en publiant chaque année un « Baromètre de l'égalité et des discriminations » (en collaboration avec « l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes »).

› **Lutte contre le racisme organisé sur le plan européen**

Intégrer la lutte contre le racisme, la xénophobie et le négationnisme dans la liste des compétences d'Europol (collaboration policière) et d'Eurojust (collaboration judiciaire). Il s'agit de favoriser la lutte contre le racisme organisé, en ce compris le négationnisme, qui constitue une forme de criminalité transfrontalière (en ce compris par le biais de l'internet), notamment par des réseaux et des groupements inter ou transnationaux.

2. Mainstreaming de l'égalité des chances au niveau local.

Le réflexe égalité

Les réunions préparatoires à l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous ont fait apparaître deux préoccupations essentielles : d'une part que les objectifs de l'Année 2007 ne passent pas aux oubliettes une fois passés les douze coups de minuit ; d'autre part que le programme de l'Année européenne ne se concentre pas uniquement sur de vastes projets nationaux en ignorant l'importance des réalités locales. Cette réflexion a débouché sur la publication d'un manuel sur l'égalité des chances au niveau local, à l'approche résolument pragmatique.[47]

La loi interdit la discrimination. A première vue, l'existence de cette législation devrait suffire à inciter chaque administration à tenir compte de la diversité de la population à chaque étape de la vie politique et dans chacune de ses missions de gestionnaire. L'importance de garantir à tous des chances égales a pourtant bien du mal à pénétrer tous les aspects de la vie communale. Il s'agit rarement de mauvaise volonté. Les initiatives pour améliorer l'accessibilité des bâtiments ou pour mieux prendre en compte la diversité culturelle des habitants se sont d'ailleurs multipliées ces dernières années.

Mais quelle administration évalue systématiquement l'impact des mesures qu'elle prend pour les personnes âgées, les personnes d'origine étrangère, les personnes avec un handicap... Quelle administration locale tient réellement compte, lors du réaménagement de sa voirie, des besoins de celles et ceux qui se déplacent plus difficilement ? Combien d'administrations prévoient, dans leur règlement de travail, une clause stipulant des sanctions pour des actes discriminatoires, racistes ou homophobes ?

Trop difficile à mettre en place ? Trop cher ? Pas le temps ? Une politique de l'égalité des chances au niveau local n'est pas si énergétivore qu'on pourrait le penser. Il s'agit en effet avant tout d'acquérir un « réflexe », de se débarrasser d'anciens schémas de pensée, de se poser les bonnes questions.

Le manuel constitue aussi une reconnaissance du rôle moteur que les pouvoirs locaux peuvent jouer dans la promotion de l'égalité des chances, en tant que niveau de pouvoir le plus proche du citoyen, le plus « visible » aussi dans le quotidien de chacun. Il se concentre sur quatre dimensions de la vie communale : la politique locale, les services à la population, la concertation avec les habitants et la gestion des ressources humaines. La publication de cet ouvrage poursuit l'action entamée par le Centre lors des élections communales de 2006, à l'occasion desquelles il avait diffusé un mémorandum comprenant 18 propositions «pour une politique communale respectueuse de la diversité».

Citoyens hors normes ?

Premier réflexe à acquérir : la politique locale doit être fondée sur une prise de conscience de la diversité de la population d'une commune, population au sein de laquelle il n'existe pas de « citoyen moyen » ni de groupes homogènes.

47 « Réflexe égalité » est publié par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en collaboration avec les associations de représentation des villes et communes de Wallonie (UVCW), de Flandre (VVSG) et de Bruxelles (AVCB-VSGB). Il a été distribué à toutes communes belges au début de l'année 2008 et peut être téléchargé sur www.diversite.be

Cela va de pair avec une prise de conscience de ce qu'une politique de l'égalité des chances concerne tout le monde et que chacun y trouve son intérêt : les femmes représentent la moitié de la population, chacun a été jeune, chacun vieillit, chacun peut être victime d'un accident ou d'une maladie, cinq à dix % de la population est homosexuelle... La présence de ce thème à l'agenda politique local est donc au bénéfice de tou-te-s, elle n'est pas réservée à une frange soi-disant fragilisée et minoritaire de la population de la commune.

Second réflexe à adopter : comprendre que l'égalité des chances n'est ni une matière spécialisée, ni la compétence d'une seule personne. Cela veut dire qu'elle doit intervenir en toile de fond dans l'ensemble du cycle politique (« mainstreaming »), tant dans les phases de préparation que dans le travail d'exécution et d'évaluation. Elle doit être inscrite non seulement en tant qu'objectif mais aussi en tant que méthode dans l'accord administratif. Il s'agit d'ancrer ce principe dans les processus et de se poser en permanence les questions suivantes:

- Qui est concerné par l'initiative politique planifiée et celle-ci touche-t-elle certains groupes-cibles en particulier?
- L'initiative politique risque-t-elle d'avoir un effet négatif sur un ou plusieurs groupes-cibles? Les groupes-cibles ont-ils certaines attentes, certains besoins ou certaines expériences dans le domaine concerné?
- Les personnes concernées par la politique ont-elles été consultées au préalable? Un test a-t-il été effectué?
- L'acte politique stimule-t-il l'égalité des chances entre les individus quels que soient leur sexe, leur origine, leurs convictions religieuses ou philosophiques, leur handicap, leur âge ou leur orientation sexuelle ?

Cela signifie aussi que l'égalité des chances n'est pas le mandat d'une seule personne mais bien celui de chaque agent actif au niveau politique, administratif ou exécutif dans la commune, même si l'attribution explicite de la compétence « Égalité des chances » n'est évidemment pas superflue. Le ou les responsables de l'égalité des chances peuvent en effet superviser les engagements, stimuler les initiatives, coordonner des formations, évaluer les résultats et les attentes, etc.

Égalité des chances dans les services

Le manuel « Réflexe égalité » aborde quatre domaines spécifiques : l'accessibilité des lieux publics, le guichet communal, l'offre de loisirs et les services d'assistance. S'ils ne recouvrent pas la très large panoplie de services rendus par la commune à la population, ils proposent néanmoins quelques pistes d'action et de pensée « transposables » aux autres domaines de la vie locale.

La question de l'accessibilité, notamment, y est largement abordée. Souvent associée à l'image d'un utilisateur de chaise roulante qui ne parvient pas à monter un escalier, elle ne peut pourtant être réduite à cette seule dimension « physique ». Il s'agit en effet aussi de garantir l'accessibilité mentale et intellectuelle des services. Par ailleurs, même si l'on s'en tient strictement aux obstacles physiques, ceux-ci sont loin de concerner uniquement les personnes avec un handicap moteur.

La lutte contre les stéréotypes est évidemment une dimension-clé de cette politique de l'égalité des chances. Tenir compte de la diversité de la population dans l'offre de loisirs, par exemple, implique de remettre en question certains clichés. Les personnes âgées sont (parfois...) moins vaillantes sur leurs jambes et ne participeront peut-être pas en masse au trophée sportif de la commune. Cela ne signifie pas qu'elles veulent limiter leurs prestations sportives à une partie de pétanque. Toutes les lesbiennes ne veulent pas jouer au football et il n'y a pas que les femmes lesbiennes qui veulent jouer au football. Et lorsqu'on parle de « cultures », celles-ci ne se réfèrent pas qu'aux groupes d'origine étrangère. Il existe également des différences culturelles dans des populations d'une même origine, d'ordres générationnel, socio-économique, personnel... Une politique d'égalité des chances doit rendre possible une interaction entre ces différentes sous-cultures. Elle n'est en aucun cas une politique de cloisonnement visant à satisfaire séparément les jeunes et les plus âgés, les catholiques et les musulmans, les hommes et les femmes...

Le « guichet » de la commune, en tant que première interface avec la population, doit refléter cette attitude ouverte. Même si la politique de mainstreaming n'en

est qu'à ses débuts, l'accueil doit au minimum être basé sur une attitude conviviale et respectueuse. Le guichet de l'Office des étrangers doit être mis sur pied d'égalité avec le guichet Population (physiquement et en termes d'heures d'ouverture). Les jeunes, peu rodés aux procédures administratives, doivent être pris au sérieux et correctement informés. Les demandeurs d'emploi, les couples mixtes ou les couples homos n'ont pas à subir des regards suspicieux. Quant au « visage » de la commune, à travers son équipe de collaborateurs, pourquoi devrait-il être stéréotypé ? Un homme plus âgé ou atteint d'un handicap assurera-t-il moins bien sa fonction à l'accueil qu'une femme de 30 ans ?

Enfin, toute une série d'initiatives concrètes peuvent être lancées afin de promouvoir l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination dans l'offre de services: un point de médiation pour signaler les problèmes éventuels, des audits d'accessibilité des établissements, un règlement horeca prévoyant une intervention des autorités locales en cas de non respect des principes d'égalité, une réflexion au niveau de l'enseignement,... sectorielle (handicap, orientation sexuelle, racisme,...). Une « Plate-forme Egalité des chances » réunissant périodiquement ces « acteurs de l'égalité » permet une approche mieux intégrée de cette question.

Dans l'autre sens (communication externe), le mainstreaming de l'égalité des chances se base à nouveau sur une « simple » prise de conscience de la diversité du public. Une prise de conscience qui a des répercussions tant au niveau du contenu (chaque personne est en droit d'être tenue informée des activités de la commune) que de la forme des messages. La gazette communale qui publie des photos de mariage publie-t-elle aussi les photos des mariages homosexuels ? L'image de la femme ne reste-t-elle pas stéréotypée ? Les personnes d'origine étrangère sont-elles « visibles » ailleurs que dans des articles sur les demandeurs d'asile ou sur l'intégration des jeunes issus de l'immigration ? Quelle voix donne-t-on aux personnes âgées, autre que les communications sur les maisons de repos, jubilées et autres goûters occasionnels ? Le site internet de la commune est-il accessible aux personnes ayant un handicap visuel ?

L'égalité des chances en concertation avec la population

Le mainstreaming de l'égalité des chances ne peut se concevoir que si une communication effective s'instaure entre les pouvoirs communaux et la population. Et cette communication ne peut se concevoir à sens unique.

En matière de consultation de la population, il n'existe pas de méthode universelle et aucune méthode n'est parfaite. Les conseils consultatifs (des aînés, des jeunes, des femmes...) sont souvent plébiscités et opportun mais il ne faut pas perdre de vue qu'ils font partie d'une « culture politique » qui ne correspond pas à l'expérience de tous. Les enquêtes et sondages ad hoc sont intéressants mais demandent un investissement relativement important. Une boîte à idées électronique est très simple à installer mais tout le monde n'a pas internet... Enfin, la consultation des associations locales et des groupements d'intérêts représente une mine d'informations non négligeable, même si elle est souvent

Égalité des chances dans la politique du personnel

Les autorités locales ne sont pas qu'un prestataire de services, elles sont également un employeur devant assurer des fonctions nombreuses et variées. Le dernier chapitre du manuel énumère une série de critères à prendre en compte afin de promouvoir l'égalité des chances intra muros, tant au niveau du recrutement du personnel que de l'expérience même du travail, des formations, des promotions, des fins de carrière... Il aborde la rédaction et la diffusion des offres d'emploi, la composition de jurys reflétant la diversité des candidats, les aménagements raisonnables pour les personnes atteintes d'un handicap, les stages, les adaptations des horaires de travail, les mesures à envisager pour les travailleurs plus âgés, etc.

Quel que soit le domaine abordé, le manuel illustre le fait que de simples adaptations suffisent généralement à garantir une meilleure prise en compte de la diversité

de la population. Il montre que l'égalité des chances n'est pas un « machin en plus à gérer »mais bien une « manière de gérer » qui exige, plutôt que des moyens financiers importants, une attitude ouverte et une vigilance sans cesse renouvelée.

Parce que les administrations locales ne sont évidemment pas seules dans leurs démarches en vue d'une société plus équitable, le manuel énumère une série d'aides (financières ou autres), d'astuces et d'initiatives internationales dans lesquelles les communes peuvent s'inscrire, telles que la Coalition européenne des Villes contre le racisme, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, etc. Il reprend également une liste d'organisations de référence auxquelles les communes peuvent s'adresser pour obtenir des conseils.

« Réflexe égalité » est publié par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en collaboration avec les associations de représentation des villes et communes de Wallonie (UVCW), de Flandre (VVSG) et de Bruxelles (AVCB-VSGB). Il a été distribué à toutes communes belges au début de l'année 2008 et peut être téléchargé sur www.diversite.be

PARTIE 4

INTERNATIONAL

1 Europe

I. 2007, Année européenne de l'égalité des chances pour tous

Initiative phare d'une stratégie qui vise à dynamiser la lutte contre les discriminations au sein de l'Union, l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances avait pour objectif principal de témoigner de la contribution positive que toute personne peut apporter à la société quelle que soit sa « différence », son « identité ». Elle entendait aussi rappeler à chacun que la discrimination est interdite par la loi.

Dix ans après l'Année européenne de lutte contre le racisme et 4 ans après l'Année européenne de la personne handicapée, l'Union européenne élargie à 27 membres a souhaité promouvoir la diversité de sa population tout en sensibilisant davantage ses citoyens à leur droit à l'égalité de traitement et à une vie exempte de discrimination. En Belgique, la coordination du calendrier a été confiée au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, qui a travaillé de concert avec l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, un comité interministériel et un comité d'accompagnement représentant la société civile. Au-delà des objectifs spécifiques de l'Année 2007, il était en effet important que cette initiative européenne puisse servir de caisse de résonance à l'action menée depuis plusieurs décennies par le secteur associatif, encouragé pour sa part à s'ouvrir à la question des discriminations multiples.

Si l'action conjointe de l'Union et des Etats membres a indéniablement permis, ces dernières années, de lutter activement contre la discrimination et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, il reste, comme le démontre le sondage Eurobaromètre réalisé à l'occasion du lancement de l'Année européenne, de nombreux obstacles (légaux, psychologiques, économiques, ...) à franchir avant de réaliser les objectifs d'une société égalitaire exempte de toute forme de discrimination.

Parmi les six formes de discrimination examinées dans l'étude, la discrimination fondée sur l'origine ethnique est perçue comme étant la plus répandue. En Belgique, deux tiers des personnes interrogées estiment même qu'elle est plus importante qu'il y a cinq ans. La plus large manifestation d'empathie s'exprime quant à elle envers les personnes avec un handicap moteur, la quasi-totalité des citoyens de l'UE soutenant la proposition selon laquelle plus d'argent devrait être dépensé pour supprimer les barrières physiques qui compliquent leur vie (91 %). Un tableau extrêmement disparate se dessine par contre à travers l'Union européenne quant à la perception de l'ampleur de l'existence de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, même si les Belges semblent plus que la moyenne ouverts à la différence à cet égard.

Des lois trop peu connues

Un répondant sur deux considère que suffisamment d'efforts sont faits en Belgique pour lutter contre toutes les formes de discrimination. Ce constat doit cependant être nuancé, les conclusions étant sensiblement différentes lorsqu'on s'adresse directement aux publics « cibles » ou aux proches de personnes fragilisées. Une majorité de jeunes, de femmes et de personnes ayant des amis d'une origine ethnique différente ou souffrant d'un handicap pensent en effet que trop peu d'efforts sont faits en la matière.

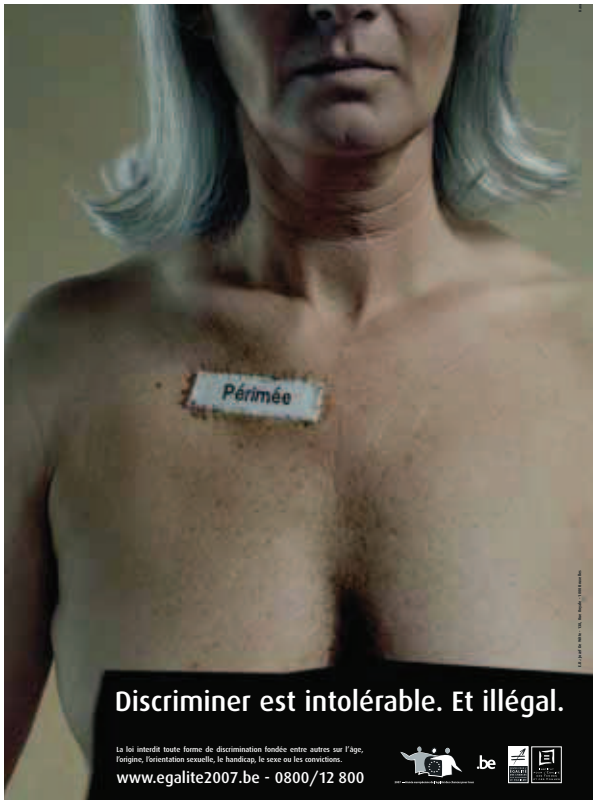
Mais l'enseignement principal de cette étude pour la Belgique est que la législation anti-discrimination (qu'il s'agisse de la loi antiracisme, de la loi générale anti-discrimination ou des lois portant sur l'égalité des femmes et des hommes) reste trop peu connue du grand public. Seuls 26% des répondants affirment en effet connaître leurs droits, ce qui place la Belgique loin derrière les leaders finlandais (65%), alors qu'elle a paradoxalement développé un des meilleurs dispositifs de lutte contre la discrimination dans l'Union.

Un des objectifs principaux de l'Année européenne en Belgique était donc logiquement de mieux informer les citoyens sur leur droit à l'égalité de traitement et leurs possibilités d'action contre la discrimination.

Le programme belge de l'Année 2007 s'est décliné en trois axes : sensibilisation, information et actions. Il comprenait notamment une campagne de communication nationale, des actions sur le terrain conçues autour d'un rendez-vous commun (Dix Jours pour l'égalité des chances) et un plan d'action au niveau local. Parallèlement au programme coordonné par le Centre se sont déroulées de nombreuses autres initiatives d'acteurs publics ou privés, dans l'ensemble du pays.

Des étiquettes qui blessent

La campagne de communication, cofinancée par l'Europe et le gouvernement fédéral, se devait de marquer les esprits, avec un message sans ambiguïté : la discrimination est non seulement intolérable, elle est aussi illégale ! Le concept visuel, décliné en un spot de télévision, des affiches et des dépliants, ne laisse pas indifférent. On y voit des étiquettes cousues à même la peau symbolisant combien la discrimination marque



ses victimes et combien les préjugés sont tenaces dans notre société. L'objectif n'était pas de susciter la polémique mais d'inviter au débat, à la remise en question, à la réflexion sur cette distance infime qu'il y a entre préjugé et discrimination.

La campagne a été largement relayée par le monde associatif, la presse et les partenaires sociaux. Elle a été utilisée par des écoles comme support pour des débats en classe. Des milliers de tatouages reprenant l'«étiquette discriminante» ont également été distribués lors des festivals de musique de l'été et aux étudiants à la rentrée académique.

L'égalité des chances au plan local

Dans une optique participative, l'Année européenne s'est poursuivie en Belgique sous la forme d'un grand rendez-vous destiné à célébrer la diversité et à soutenir les efforts de sensibilisation et d'information entamés au printemps. Les « 10 jours pour l'égalité des chances » se sont déroulés du 20 au 30 octobre 2007 et ont mobilisé tant des militants que des artistes, des enseignants, des sportifs, des personnalités du petit écran et de nombreuses villes et communes. Les trois Régions et les trois Communautés de notre pays se sont associées pour porter cet événement qu'elles ont voulu festif mais aussi engagé. Fêtes interculturelles, fresques murales, réalisation de courts métrages, marché de l'égalité, conférences et autres actions de sensibilisation se sont succédé aux quatre coins du pays, dont certaines trouveront un prolongement en 2008, Année européenne du dialogue interculturel.

L'Année européenne a aussi été l'occasion pour le Centre de poursuivre l'action qu'il avait amorcée un an plus tôt sur le plan local avec la publication de son mémorandum comprenant 18 propositions « pour une politique communale respectueuse de la diversité ». En collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le comité d'accompagnement de l'Année européenne et les associations représentant les villes et communes (UVCW, VVSG, AVCB), le Centre a en effet entamé la rédaction d'un manuel sur le « mainstreaming de l'égalité des chances au niveau

local », manuel qui a été publié et distribué à toutes les communes belges au début de l'Année 2008.

2007 dans l'Union

Enfin sur le plan européen, l'année 2007 a été l'occasion d'inaugurer les Sommets européens pour l'Egalité qui se poursuivront à un rythme annuel afin de réunir autour d'un même événement les ministres en charge de l'égalité des chances, les organismes de promotion de l'égalité de traitement, les syndicats, les employeurs et les organisations non gouvernementales. Le coup d'envoi de cette initiative a été donné à Berlin les 30 et 31 janvier 2007 et a réuni 450 délégués.

Par ailleurs, un Parlement européen sur l'égalité des chances s'est tenu les 11 et 12 octobre à Bruxelles, afin de débattre de la législation européenne antidiscriminatoire. Cette conférence commune du Parlement européen et de la Commission européenne, à laquelle a participé le Centre, a notamment permis de mettre en évidence les lacunes de la législation européenne dans le domaine de l'accès aux biens et services, de la discrimination liée à l'éducation et à la protection sociale et des discriminations multiples. La conférence a également rappelé l'importance de la collecte de données permettant de mesurer l'ampleur des discriminations vis-à-vis des six « groupes-cibles » (monitoring) et celle de mieux implémenter le concept de mainstreaming quel que soit le motif de discrimination concerné. Elle a aussi souligné l'intérêt de lier l'agenda « Egalité des chances » à l'agenda « Inclusion ». Enfin, elle a une nouvelle fois insisté sur la nécessité de garantir l'indépendance des organismes de promotion de l'égalité des chances.

Au niveau européen, les objectifs de l'Année 2007 se poursuivront au-delà de la clôture officielle à travers le programme PROGRESS, conçu pour financer des activités dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales de 2007 à 2013 et qui devrait intégrer quelques-unes des idées les plus porteuses générées tout au long de l'année.

www.10jours.be
http://equality2007.europa.eu

2. Jurisprudence européenne

Handicap – Discrimination par association

› **S. Coleman / Attridge Law et Steve Law, C-303/06, Conclusions de l'Avocat-Général M. Poiares Maduro, 31 janvier 2008**

Une secrétaire travaillant dans un bureau d'avocats met au monde un enfant handicapé et est la principale personne à s'occuper de lui. Elle ne retrouve pas le même emploi après son congé de maternité. Elle est qualifiée de 'paresseuse' lorsqu'elle veut prendre congé pour soigner son enfant et n'a pas droit aux mêmes horaires flexibles que ses collègues. Après trois ans, elle donne son préavis et entame une procédure pour licenciement provoqué et discrimination fondée sur le handicap, en défendant la thèse selon laquelle ses employeurs lui ont réservé un traitement moins favorable qu'à ses collègues sans enfants handicapés et qu'ils ont créé un environnement hostile à son égard.

« Il n'est pas nécessaire que la victime d'une discrimination subisse un traitement moins favorable en raison de 'son' handicap: il suffit que ce soit à cause 'd'un' handicap. Quelqu'un peut donc faire l'objet d'un traitement discriminatoire basé sur le handicap sans être lui-même handicapé. Ce qui importe, c'est que ce handicap – en l'occurrence, celui du fils de madame Coleman – soit la raison de la différence de traitement. La directive ne s'applique pas uniquement lorsque le requérant est handicapé mais dans tous les cas de traitements défavorables à cause d'un handicap. Si madame Coleman peut prouver qu'elle a été discriminée en raison du handicap de son fils, elle doit donc pouvoir invoquer la directive ».

Proposition de l'Avocat-général:
« La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière de travail et d'emploi protège aussi des personnes qui n'ont pas elles-mêmes de handicap mais qui sont discriminées et/ou intimidées à cause de leur relation avec une personne handicapée. »

Orientation sexuelle

› **Cour européenne des Droits de l'Homme – Strasbourg, Baczkowski et autres c. Pologne, 1543/06, 3 mai 2007**

Cette affaire concerne principalement la liberté de réunion pacifique (article 11 CEDH) mais tout le contexte fait clairement apparaître une attitude discriminatoire des autorités. Pour une série de raisons 'techniques', des manifestations contre les discriminations envers les minorités et les femmes sont interdites tandis que des manifestations à forte orientation 'conservatrice' sont autorisées le même jour. Avant même que la décision de la commune ne soit connue, le maire ne fait aucun mystère de son attitude homophobe. C'est sur la base de cette interview et de plusieurs autres éléments que la Cour juge qu'il y a eu une violation de l'article 14, combiné avec l'article 11.

Se référant aux idéaux d'une société démocratique, la Cour a mis tout particulièrement l'accent sur le pluralisme, la tolérance et l'ouverture d'esprit. Dans ce contexte, on dit que les intérêts individuels sont parfois subordonnés à ceux du groupe. La démocratie ne signifie pas que l'opinion de la majorité doit toujours prévaloir: nous devons créer un équilibre permettant un traitement équitable de la minorité et évitant tout abus de position dominante.

› **E.B. c. France, 43546/02, 22 janvier 2008**

Une jeune Française (institutrice maternelle) a une relation stable avec son amie cohabitante (psychologue). Elle entreprend des démarches en vue d'une adoption mais son orientation sexuelle lui met des bâtons dans les roues. L'attitude de sa partenaire et l'absence de personne masculine de référence jouent également un rôle. C'est ce qui ressort clairement des rapports des autorités qui interviennent dans ce dossier. L'affaire concerne donc les articles 8 et 14 de la CEDH.

La Cour réfute l'argument de l'absence de personne masculine de référence car cela reviendrait à

considérer que les personnes isolées ne peuvent pas être candidates à l'adoption. Elle y voit un rejet larvé de l'orientation sexuelle de la requérante. De plus, les autorités françaises ne peuvent pas donner de chiffres sur la position qu'elles adoptent dans de tels dossiers.

En revanche, l'attitude de la partenaire est un autre élément important qui n'est pas influencé par l'orientation sexuelle de la requérante. Sous cet angle, il n'y a donc pas de discrimination. Plusieurs autres éléments, pris séparément ou non, viennent s'ajouter pour aboutir à la décision de refus.

Mais la Cour fait observer que l'orientation sexuelle de la requérante est chaque fois mise en avant dans les différents raisonnements utilisés dans ce dossier. Elle en conclut que cet aspect a été central à tous les stades de la procédure administrative et judiciaire et que l'orientation sexuelle de la requérante a bien été l'argument décisif pour motiver le refus. Dix voix contre sept.

Âge

› **Cour européenne de Justice à Luxembourg, Félix Palacios de la Villa/Cortefiel Servicios SA, C-411/05, 16 octobre 2007**

« Directive 2000/78/EG – Égalité de traitement en matière de travail et d'emploi – Portée – Convention collective de travail prévoyant la rupture d'office de la relation de travail lorsque le travailleur atteint l'âge de 65 ans et bénéficie d'une pension de retraite – Discrimination liée à l'âge – Justification ».

La CCT qui s'applique à monsieur Palacios prévoit une rupture d'office de son contrat de travail lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans, pour autant qu'il puisse bénéficier d'une pension de retraite.

D'autres conventions peuvent également prévoir une telle rupture mais elles y ajoutent une motivation. En outre, la mesure de licenciement doit présenter un lien avec la politique nationale de l'emploi, comme la recherche d'une plus grande la stabilité de l'emploi, la conversion de contrats temporaires en contrats à durée indéterminée, l'engagement de nouveaux travailleurs ou l'amélioration de la qualité de l'emploi.

C'est ce manque de motivation dans la convention applicable à monsieur Palacios qui amène le juge national à s'interroger sur la conformité de la mesure avec le droit communautaire.

La Cour affirme que l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge, telle qu'elle est instaurée par la directive 2000/78/CE, n'empêche pas qu'une législation nationale puisse valablement prévoir, au travers de conventions collectives du travail, des clauses de départ automatique à la retraite, avec comme seule exigence que l'employeur ait atteint l'âge de 65 ans et bénéficie d'une pension. Il faut pour cela que la mesure en question, même si elle est effectivement basée sur l'âge, soit objectivement et raisonnablement justifiée dans le cadre du droit national par un objectif légitime touchant à la politique nationale de l'emploi et au marché du travail et que les moyens pour atteindre cet objectif d'intérêt général soient appropriés et nécessaires. L'objectif d'intérêt général poursuivi par la politique nationale de l'emploi peut ne pas être mentionné comme tel dans la convention collective du travail incriminée mais peut être inféré de tout le contexte dans lequel cette convention a été conclue. Du reste, celle-ci précise explicitement que le but de la mesure est d'encourager l'emploi.

Liberté d'opinion - Diffamation

› **Lindon, Otchakovsky-Laurens et July c. France, 21279/02 et 36448/02, 22 octobre 2007**

Les trois intéressés sont respectivement écrivain, président du Conseil d'administration d'une maison d'édition et directeur d'un journal. L'affaire concerne le roman « Le procès de Jean-Marie Le Pen » qui est clairement une fiction truffée de jugements de valeur et de faits inspirés par la réalité. Le Front National et Jean-Marie Le Pen ont intenté un procès

pour diffamation. En première instance, la maison d'édition est condamnée et l'auteur est considéré comme complice. Ce jugement est confirmé en appel. Le pourvoi en cassation de l'auteur et de l'éditeur est rejeté.

Après cette condamnation, le journal publie un article sous la forme d'une pétition, en citant de nombreux passages du livre. Le directeur du journal est condamné en première instance et en appel. Son pourvoi en cassation est également rejeté.

Les condamnés saisissent la Cour européenne en invoquant entre autres la violation de la liberté d'expression (article 10 CEDH). La Cour contrôle systématiquement les critères prévus à l'article 10 § 2 pour vérifier si l'ingérence des autorités publiques dans la liberté d'opinion est conforme au texte de la Convention.

La Cour commence par constater que la sanction s'appuie sur un texte législatif clair et accessible. Le fait qu'il n'y ait pratiquement aucune jurisprudence nationale n'enlève rien à la prévisibilité de la peine. Du fait de leur profession, les requérants devaient en être informés ou pouvaient se faire conseiller.

L'ingérence des autorités publiques vise à protéger la réputation ou les droits d'autrui. Les requérants ne le contestent pas.

Reste la question de l'opportunité de cette ingérence dans une société démocratique. La Cour réitère les principes tirés de sa jurisprudence établie, à savoir que la liberté d'opinion est un bien suprême que les restrictions doivent être interprétées de manière stricte et qu'un mandataire politique doit savoir qu'il s'expose facilement à la critique. Elle les applique ensuite au cas présent. Après une analyse minutieuse de l'arrêt de la Cour d'appel, 13 des 17 juges en concluent que celui-ci est conforme aux principes de la jurisprudence européenne.

Discrimination indirecte

› **D.H. et autres c. République tchèque, 57325/00, 13 novembre 2007**

Les requérants, des enfants de la minorité Rom, estiment avoir subi, sans raison objective et raisonnable, un traitement défavorable par rapport à d'autres enfants dans une situation comparable. En effet, ils ont été beaucoup plus souvent orientés vers l'enseignement spécial et ont donc été victimes d'une discrimination indirecte.

À l'appui de leurs dires, ils fournissent des statistiques qui ne sont peut-être pas tout à fait fiables, par manque d'informations officielles sur l'origine ethnique des élèves mais qui indiquent néanmoins une forte tendance à la surreprésentation des enfants Rom dans l'enseignement spécial. Un rapport de l'ECRI reflète une vision similaire. La Cour déduit de ces éléments qu'il y a un soupçon de discrimination indirecte.

En ce qui concerne la justification objective et raisonnable, la Cour blâme l'attitude des pouvoirs publics. Les tests que tous les enfants ont dû passer avant d'être orientés vers l'enseignement spécial, n'ont pas tenu suffisamment compte des spécificités de la communauté Rom et ne peuvent donc pas justifier la différence de traitement.

À cela s'ajoute encore le fait que l'accord donné par les parents n'est pas assez convaincant pour la Cour. Il est pratiquement impossible pour des personnes illettrées d'évaluer les conséquences exactes de cette autorisation sur la scolarité future de leurs enfants.

Les pouvoirs publics se sont certes efforcés de remédier aux problèmes de scolarisation des enfants Rom mais manifestement pas de la bonne manière. Treize des dix-sept juges ont souscrit à ce point de vue.

3. Décision-cadre sur le racisme et la xénophobie

Proposition de décision-cadre du Conseil concernant la lutte contre le racisme et la xénophobie[48]

Objectif

Cette décision-cadre vise à rapprocher les dispositions législatives et réglementaires des États membres concernant les infractions racistes et xénophobes.

Le but de ce texte est double : d'une part, faire en sorte que le racisme et la xénophobie soient passibles, dans tous les États membres, de sanctions pénales effectives, proportionnées et dissuasives, pouvant donner lieu à extradition ou à remise de la personne et d'autre part, améliorer et encourager la coopération judiciaire en supprimant ce qui pourrait y faire obstacle.
La proposition de décision-cadre est disponible sur : http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2001/com2001_0664fr01.pdf [pdf]

Contexte

L'opinion publique a pris conscience que la persistance du racisme, de la xénophobie et de l'antisémitisme à travers la Communauté lance un défi à la société démocratique. La population européenne attend que davantage d'initiatives soient prises aux niveaux local, régional, national et européen pour vaincre ce problème.

Pour être efficace, l'action contre le racisme doit s'intégrer dans l'ensemble des politiques destinées à améliorer les situations économiques et sociales. Si la lutte contre le racisme incombe en premier lieu aux États membres, une action appropriée au niveau européen semble indispensable face à ce problème qui présente des caractéristiques transnationales.

Le 15 juillet 1996, les 15 Etats membres de l'époque ont adopté une action commune visant à établir des règles dans la lutte contre le racisme et la xénophobie. La Commission a par la suite présenté, le 28 novembre 2001, une proposition de décision-cadre du Conseil concernant la lutte contre le racisme et la xénophobie.

Principales dispositions
La décision-cadre prévoit le rapprochement des dispositions législatives et réglementaires des États membres en ce qui concerne les infractions racistes et xénophobes. Les comportements racistes et xénophobes doivent constituer une infraction dans tous les États membres et être passibles de sanctions pénales effectives, proportionnées et dissuasives.

Elle sera applicable à toute infraction commise:
- sur le territoire de l'Union européenne ;
- par un ressortissant d'un État membre ou pour le compte d'une personne morale ayant son siège dans un État membre. À ce propos, la décision-cadre propose des critères pour l'établissement de la responsabilité d'une personne morale.
  Toute considération de la "race", la couleur, l'ascendance, la religion ou les convictions, l'origine nationale ou ethnique comme facteur déterminant de l'aversion envers des individus sera qualifiée d'acte raciste et xénophobe.

Seront punissables en tant qu'infractions pénales certains actes commis dans un but raciste ou xénophobe, tels que:
- l'incitation publique à la violence ou à la haine ;
- les insultes ou menaces publiques ;
- l'apologie publique des crimes de génocide ou contre l'humanité tels que définis dans le Statut de la Cour pénale internationale ;
- la diffusion, par tout moyen, d'écrits, d'images ou d'autre supports ayant un contenu raciste ou xénophobe ;
- la direction d'un groupe raciste ou xénophobe (on entend par 'groupe' une organisation structurée, établie pour une certaine durée, d'au moins deux personnes).
- L'incitation, la participation intentionnelle ou la tentative de commettre les actes susmentionnés seront aussi passibles de sanction.

48 Ce texte est issu du site : www.touteleurope.fr édité par le Centre d'information sur l'Europe

Pour les actes racistes susmentionnés, les États membres devront établir :

- des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives ;
- des peines privatives de liberté dont le maximum doit être supérieur à deux ans pour l'incitation publique à la violence ou à la haine raciste et pour la direction d'un groupe raciste ou xénophobe. Pour les autres infractions, des peines privatives de liberté pouvant donner lieu à l'extradition doivent être prévues ;
- des peines alternatives, notamment le travail d'intérêt général, la participation à des cours de formation...;
- des amendes ;
- des dispositions relatives à la saisie de tout matériel ayant été utilisé comme instrument du crime ;
- des sanctions applicables à l'encontre d'une personne morale (interdiction temporaire ou permanente d'exercice, mesure judiciaire de dissolution, exclusion d'aides publiques...).

En tout état de cause, la motivation raciste ou xénophobe sera considérée comme une circonstance aggravante dans la détermination de la sanction applicable à une infraction.

Dans le cas où un État membre ne prévoirait pas l'extradition de ses ressortissants, il devra établir des dispositions afin de pouvoir saisir ses propres autorités compétentes pour les infractions susmentionnées. Afin de pouvoir échanger les informations, les États membres désigneront des points de contact opérationnels dont les cordonnées seront communiquées au Secrétariat général du Conseil et à la Commission.

Etat du dossier

- **19 juillet 2007 : le Conseil adopte une nouvelle version de la proposition de décision-cadre**

  À la suite de l'examen de la proposition initiale de la Commission, le Conseil a adopté une nouvelle version de la proposition de décision-cadre du Conseil concernant la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal.

- **19 avril 2007 : accord politique du Conseil**

  Après cinq ans de discussions, les ministres européens de la Justice sont parvenus à Luxembourg à un accord sur la décision-cadre prévoyant des sanctions minimales communes pour lutter contre le racisme et la xénophobie. Les 27 déclarent le racisme et le négationnisme comme un délit dans toute l'UE. Chaque Etat devra rendre passible d'un à trois ans de prison « l'incitation publique à la violence ou à la haine visant un groupe de personnes ou un membre d'un tel groupe, défini par référence à la "race", la couleur, la religion, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique ».

- **4 juillet 2002 : Avis du Parlement européen en lecture unique**

  Le Parlement se déclare favorable, moyennant des amendements visant à souligner, notamment que les États membres peuvent prendre des mesures afin que des enquêtes et des poursuites relatives aux infractions relevant du racisme ou de la xénophobie ne dépendent pas exclusivement de déclarations ou d'accusations émanant des victimes, reconnues plus vulnérables et plus hésitantes à engager des poursuites. Le Parlement souhaite par ailleurs que la sanction puisse être alourdie dans les cas où l'auteur de l'infraction agit dans l'exercice d'une activité professionnelle, où la victime de l'infraction est un enfant et où l'auteur de l'infraction s'adresse à un auditoire particulièrement influençable.

- **28 novembre 2001 : Proposition du Conseil**

4. Equinet

Equinet est le réseau européen auquel adhèrent et participent les organismes indépendants chargés de lutter contre les discriminations et de promouvoir l'égalité au sein des différents Etat membre ou candidat de l'Union européenne et autres pays européens. Depuis mi-2007, le réseau Equinet est établi en tant que structure permanente et Association Internationale sans but lucratif (Aisbl) en Belgique.

Equinet a pour mission de soutenir une coopération soutenue et structurée entre ces organismes nationaux qui viennent en aide aux victimes de discriminations et permettent l'application des législations nationales en matière d'égalité de traitement. Equinet facilite les échanges sur les expertises juridiques, sur les bonnes pratiques et favorise l'échange et le dialogue entre les organismes indépendants et les institutions européennes.

Equinet comptait en 2007 environ 25 organismes nationaux membres établis dans la plupart des pays européens. En Belgique, aussi bien le que l'Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes participent activement au réseau et ce depuis son démarrage. Le réseau continue de s'élargir et se renforcer avec la mise en place de nouveaux organismes spécialisés nationaux de lutte contre les discriminations dans certains Etats membres de l'UE et surtout avec un nouveau secrétariat permanent établi à Bruxelles.

En effet, le réseau Equinet est financé depuis juin 2007 par la Commission européenne (dans le cadre du programme de financement PROGRESS) et par ses organismes membres. Le secrétariat a été établi fin 2007 pour soutenir les activités du réseau et fonctionnera avec la totalité de ses quatre collaborateurs en 2008. Le secrétariat européen de Equinet est accueilli dans les locaux du Centre à Bruxelles. Equinet remercie vivement le Centre pour cet accueil et étroite collaboration et pour sa participation active dans le réseau Equinet.

Des groupes de travail constitués au sein du réseau Equinet rassemblent des experts de tous pays afin de procéder à des échanges de connaissance et d'expérience et à la production de données et rapports sur les interprétations juridiques des directives dans les Etats membres et sur des stratégies visant à favoriser l'égalité de traitement. Cette coopération s'articule essentiellement autour de quatre groupes de travail au sein d'Equinet axés sur des questions spécifiques : Mise en œuvre stratégique des pouvoirs des organismes; Interprétation dynamique des concepts juridiques ; Elaboration de politiques renforçant le dialogue avec les institutions européennes; Promotion de l'égalité renforçant la coopération et la promotion de bonnes pratiques dans ce domaine des organismes spécialisés.

De plus le réseau Equinet organise des formations régulières pour le personnel des institutions indépendantes membres. Une première formation s'est tenue en juin 2007 à Bucarest (Roumanie) sur l'échange et l'interprétation de la législation antidiscriminatoire aux niveaux européen et nationaux avec l'analyse comparative de cas de discriminations. En Novembre 2007, une deuxième formation était organisée à Gand (Belgique) sur le rôle de promotion de l'égalité des organismes nationaux.

Des événements de lancement du réseau européen Equinet se sont tenus en novembre 2007 à Bruxelles et à Lisbonne lors de la conférence de clôture de l'Année européenne pour l'Egalité des chances pour tous.

Anne Gaspard
Equinet

Pour plus d'information, contacter le secrétariat Equinet (Letizia Bartocci ou Anne Gaspard):
› *Tel. +32 (0)2 212 3182*
› *Courriel: info@equineteurope.org*

www.equineteurope.org

5. Démarrage de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)

Le 1er mars 2007, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (en abrégé : FRA) a été inaugurée à Vienne. A l'occasion du sommet européen de fin 2003, la décision politique est tombée d'élargir les missions de l'ancien Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC), institué par le Règlement (CE) n°. 1035/97.
L'EUMC a été opérationnel entre 1997 et 2007 et devait fournir à l'Union et aux États membres des renseignements objectifs, fiables et comparables en matière de racisme, xénophobie et antisémitisme. L'objectif était d'aider l'UE et ses États membres à développer des mesures et des stratégies contre le racisme et la xénophobie. L'EUMC était chargé d'étudier l'ampleur et le développement du racisme et de la xénophobie et d'analyser les causes et les conséquences. Pour ce faire, l'EUMC a fait appel au Réseau d'information européen sur le racisme et la xénophobie (RAXEN), qui a récolté des renseignements importants au niveau national. L'EUMC a non seulement développé des stratégies contre le racisme et la xénophobie, mais a également attiré l'attention sur les bonnes pratiques dans la manière de résoudre ces problèmes.

Après la décision politique d'étendre l'EUMC à la FRA, de nombreuses questions restaient encore sans réponse. Qui et comment déterminerait-on les priorités du bureau? Quel était le budget prévu: sensiblement plus important qu'avant, ou à peine plus important? Les compétences, se limiteraient-elles à ce que font les institutions et les États membres, ou aux pratiques de tous les états avec lesquels l'Union entretient des contacts? Le citoyen, pourrait-il en tant qu'individu s'adresser à ce bureau? Le fonctionnement d'un tel bureau, serait-il suffisamment indépendant par rapport aux États membres et aux institutions européennes? Comment éviterait-on que le terrain d'action du bureau et celui du Conseil de l'Europe se chevauchent? Quelles relations ce bureau envisageait-il avec les ONG et la société civile? De quelle manière pouvait-on garantir le niveau scientifique des publications? Autant d'éléments de réflexion pour la Commission, le Conseil ainsi que le Parlement. D'autant plus que la décision politique ne donnait guère d'indications et semblait être tout sauf un réel choix politique mais plutôt un compromis pour régler la question de savoir quel État membre allait pouvoir accueillir telle institution.

La FRA fut finalement instituée par le Règlement (CE) n°. 168/2007 du 15 février 2007. Elle se base sur le respect des droits de l'homme et les libertés fondamentales comme valeur commune de tous les États membres de l'UE. L'article 6 du traité sur l'Union européenne stipule *« Que l'Union est en conformité avec les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signée à Rome le 4 novembre 1950, et tels qu'ils résultent des principes constitutionnels communs aux États membres. »*

Grâce à son expérience en matière de droits fondamentaux, la FRA assiste les instances compétentes de l'UE et des États membres dans l'application du droit communautaire et les aide à développer des mesures et des stratégies.

Les missions principales du Bureau sont dès lors les suivantes:

- collecter, analyser en diffuser des informations objectives et fiables ;
- développer de nouvelles méthodes et de nouvelles normes pour augmenter la comparabilité et la fiabilité des informations ;
- effectuer et stimuler des recherches dans le domaine des droits fondamentaux ;
- rédiger et publier des conclusions et des avis sur des sujets spécifiques, à l'initiative du Parlement européen, du Conseil et de la Commission ;
- stimuler le dialogue avec la société civile afin de sensibiliser le publique à la problématique des droits fondamentaux.

La FRA n'est cependant pas compétente pour traiter des plaintes individuelles ou pour rédiger des règles. Les activités de la FRA reposent sur un plan quinquennal, rédigé par le Conseil, en concertation avec le Parlement européen. Une priorité importante de la FRA reste la lutte contre le racisme, la xénophobie et des formes analogues d'intolérance.

Le Bureau travaillera au niveau national, ainsi qu'au niveau européen, en étroite collaboration avec d'autres

instances. Afin d'améliorer la collaboration avec le Conseil de l'Europe et la société civile, une plate-forme des droits fondamentaux sera créée.

Le Bureau est constitué de 4 organes:

1. un directeur, qui exerce la gestion journalière du bureau et qui développe et met en œuvre le programme de travail annuel. Ce directeur – le Danois Morten Kjaerum – a été nommé le 6 mars 2008 par le Conseil d'administration de la FRA.
2. un Conseil d'administration, chargé d'assurer le bon fonctionnement du bureau, d'approuver le projet de budget et le programme de travail et de veiller à l'exécution du programme. Le Conseil a été constitué début juillet 2007 et chaque État membre a été invité à désigner une personne indépendante ; pour la Belgique, le choix est tombé sur la direction du Centre.
3. une Gestion journalière, qui assiste le Conseil d'administration ;
4. un comité scientifique composé de 11 membres, assurant la qualité scientifique du bureau et qui a également été désigné le 6 mars 2008.

La FRA est au service de l'EU et des 27 États membres. Les pays candidats (la Turquie, la Croatie et la Macédoine (ARYM)) peuvent adhérer comme observateur auprès de la FRA, à condition que le Conseil d'association prenne une décision quant à la manière et la mesure d'impliquer ces pays dans les travaux du bureau.

Jozef De Witte,
Directeur du Centre pour l'égalité des chances
et la lutte contre le racisme

www.fra.europa.eu

6. Tous différents, tous égaux en Belgique ... et dans toute l'Europe !

Le Conseil de l'Europe a lancé en 1995 la première campagne européenne 'All différent, all equal' destinée aux jeunes afin d'appuyer sa lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance. Dix ans plus tard, on a constaté que ce combat ne figurait pas encore à tous les agendas. C'est ce qui a incité le Conseil de l'Europe à relancer cette campagne en 2006 et en 2007.

Le Conseil a appelé des jeunes de toute l'Europe à faire campagne pour la diversité, les droits humains et la participation: la diversité parce que c'est une condition de la réussite économique et qu'elle enrichit le paysage culturel; les droits humains parce qu'ils sont un trait d'union entre les États-membres de l'UE; et la participation parce qu'elle est au cœur de notre démocratie (européenne). Les conseils nationaux de la jeunesse de tous les États-membres ont été chargés de mener cette campagne dans leur propre pays, en collaboration avec les gouvernements.

Le 21 mars 2006, Journée internationale contre le Racisme, le Centre a donné le coup d'envoi, avec les ministres de la Jeunesse, au volet belge de la campagne européenne « Tous différents, tous égaux; pour la diversité, les droits humains et la participation ». Le Centre a œuvré en faveur de la diversité, condition d'une vie culturelle et sociale épanouie, au sein d'un partenariat original réunissant les différents organes compétents en matière de jeunesse : Jint vzw, Steunpunt Jeugd vzw, le Bureau International Jeunesse et le Jugendbüro. Encadrés par ce comité, des jeunes de tous les coins du pays ont donné forme, pendant plus d'un an, au slogan 'All different, all equal' en prenant des initiatives et en travaillant eux-mêmes à des projets créatifs et originaux sur le thème de la diversité.

En clôture de cette campagne, le comité d'accompagnement a organisé à Bruxelles, le 27 octobre 2007, une journée de fête pour la jeunesse belge: Ultiemix! Des jeunes y ont présenté avec fierté leurs projets et leurs réalisations: une exposition de photos, des bandes dessinées, des films d'animation, de mini-reportages, un jeu d'improvisation, des clips vidéo... Comme la musique est universelle et un bon moyen pour faire passer un message aux jeunes, de nombreuses animations avaient une dimension musicale. Les projets 'Equal People Riot' et 'Ultime Sound' sont passés en avant-programme du groupe Sweet Coffee, qui a soutenu la campagne pendant les deux années précédentes et qui a conclu en beauté cette fête 'Ultiemix'. Les participants ont pu ainsi pu constater que le Belgique crève... de talents jeunes, dynamiques et variés!

2 Nations Unies

La Convention sur les droits de l'Homme de la personne avec un handicap

Le 30 mars 2007, la Belgique signait la Convention des Nations Unies sur les droits de l'Homme de la personne avec un handicap.

Depuis 2004, le Centre a participé aux travaux du groupe COORMULTI mis en place sous la direction du Service public fédéral Affaires étrangères afin de débattre du contenu de cette Convention et de préparer les travaux de chaque session du Comité ad hoc chargé de mener à New-York, les travaux de discussion et d'amendement du texte de cette Convention.

L'objectif de ce texte est de promouvoir et protéger l'ensemble des droits humains des personnes handicapées et de faire en sorte qu'elles en jouissent de façon pleine et équitable.

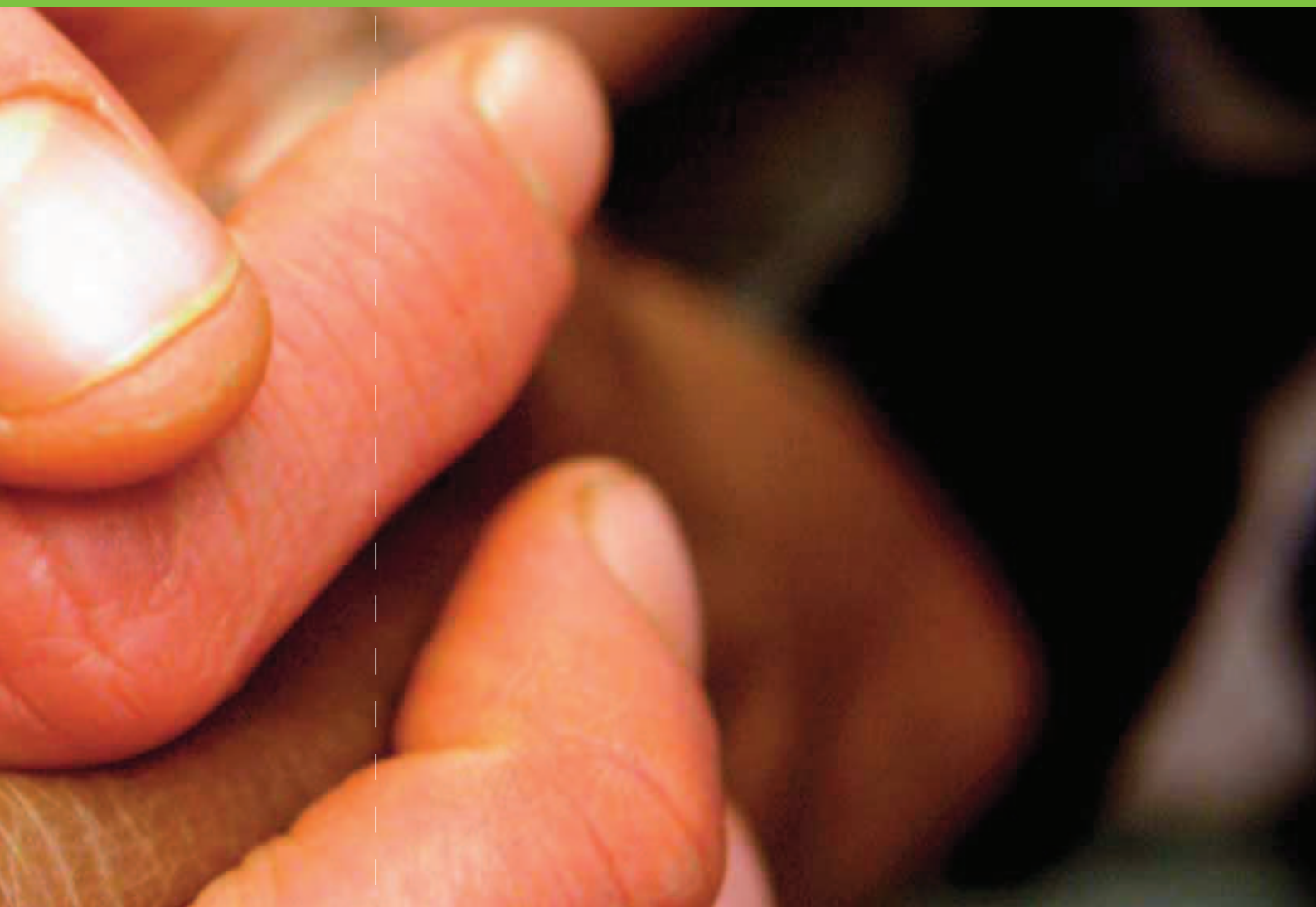
Cette convention couvre un certain nombre de domaines clés comme l'accessibilité, la liberté de mouvement, la santé, l'éducation, l'emploi, l'adaptation et la réadaptation, la participation à la vie politique, ainsi que l'égalité et la non-discrimination.[49]

Elle marque un tournant dans la façon dont le handicap est pensé, non plus comme un problème de bien-être social mais comme une question de droits humains, en reconnaissant que les barrières sociétales et les préjugés sont eux-mêmes des facteurs handicapants. Le principe de l'élaboration au niveau international d'une Convention relative aux droits des personnes handicapées est la marque d'une volonté positive d'établir dans un grand nombre de pays un socle minimal de droits pour ces personnes.

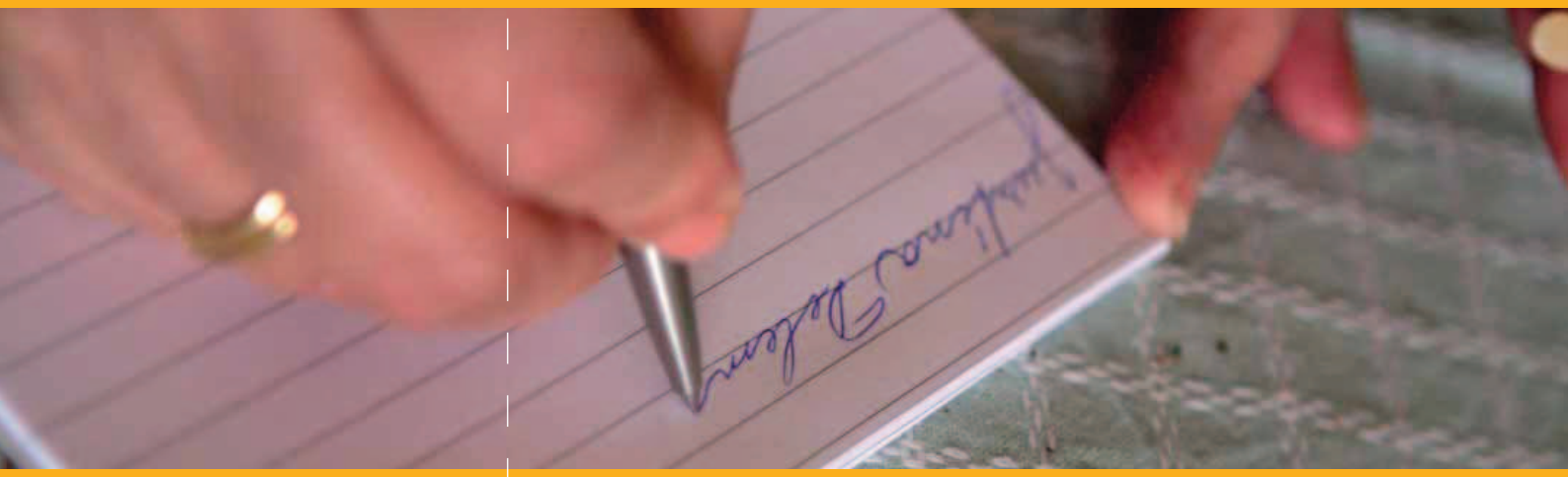
Le Centre se réjouit de la signature de cette convention par la Belgique et de sa future transposition en droit belge. Il souhaite que lors de son application future, ce texte soit interprété conformément à la du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations qui instaure en droit belge un principe général de non-discrimination basé sur le handicap.

48 Ce texte est issu du site : www.touteleurope.fr édité par le Centre d'information sur l'Europe

ANNEXES



Annexe 1



DISCRIMINATION DIVERSITÉ

Mesures législatives et règlementaires visant à combattre le racisme et les discriminations raciales et/ou visant à favoriser l'intégration et la cohésion sociale adoptées en 2007

Gouvernement fédéral

- 10 MAI 2007. - Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination
  10 MEI 2007. - Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

- 10 MEI 2007. - Wet tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden
  10 MAI 2007. - Loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie

- 10 MAI 2007. - Loi adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie
  10 MEI 2007. - Wet tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden

Gouvernement fédéral – Ministère de l'Intérieur

- Circulaire OOP 40, 14 décembre 2006, portant des directives à l'encontre des propos et slogans blessants, racistes et discriminatoires scandés en chœur à l'occasion des match de football. Moniteur belge 02 juillet 2007.
- Omzendbrief OOP 40 houdende richtlijnen aangedaande kwetsende, racistische en discriminerende uitlatingen en spreekkoren naar aanleiding van voetbalwedstrijden, Belgisch Staatsblad 02 juli 2007.

Gouvernement fédéral – M.B. 15.06.2007 – Ministère de la Justice

- 25 AVRIL 2007.—Loi insérant un article 391sexies dans le Code pénal et modifiant certaines dispositions du Code civil en vue d'incriminer et d'élargir les moyens d'annuler le mariage forcé
- 25 APRIL 2007. — Wet tot invoeging van een artikel 391sexies in het Strafwetboek en tot wijziging van een aantal bepalingen van het Burgerlijk Wetboek met het oog op de strafbaarstelling en het uitbreiden van de middelen tot nietigverklaring van het gedwongen huwelijk

Gouvernement fédéral - Intégration/Obervatoire des migrations?

- 12 JANUARI 2007. - Wet betreffende de opvang van asielzoekers en van bepaalde andere categorieën van vreemdelingen
- 1er JUIN 2007. - Circulaire relative à l'octroi du permis de travail C pour les demandeurs d'asile à partir du 1er juin 2007

Communauté française

- Décret du 8 mars 2007 portant diverses mesures visant à réguler les inscriptions et les changements d'écoles dans l'enseignement obligatoire(M.B. 03.07.2007)

- Circulaire N 2071, du 12.10.2007 : Nouvelles modalités en matière d'inscription des élèves au premier degré de l'enseignement secondaire http://www.adm.cfwb.be/index.php?m=doc_view&do_id=2260

- 19 OCTOBRE 2007. - Décret C.F. modifiant le décret du 8 mars 2007 portant diverses mesures visant à réguler les inscriptions et les changements d'école dans l'enseignement obligatoire, p. 56262. Moniteur 5 novembre 2007 n° 316

- 8 NOVEMBRE 2007
  Arrêté du Gouvernement de la Communauté

française pris en application du décret du 8 mars 2007 portant diverses mesures visant à réguler les inscriptions et les changements d'écoles dans l'enseignement obligatoire

› 15 DECEMBRE 2006. - Décret renforçant le dispositif des « services d'accrochage scolaire » et portant diverses mesures en matière de règles de vie collective au sein des établissements scolaires, p. 15970.

› Décret du 12 janvier 2007 relatif au renforcement de l'éducation à la citoyenneté responsable et active au sein des établissements organisés ou subventionnés par la Communauté française M.B. 20.03.2007

› CIRCULAIRE N° 1841 du 18/04/2007 relatif au PROGRAMME LANGUE ET CULTURE D'ORIGINE (LCO) – INSCRIPTION DES ÉCOLES INTÉRESSÉES POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2007-2008

Gouvernement flamand

› Decreet van 15 juli 1997 houdende de Vlaamse Wooncode (Belgisch Staatsblad van 19 augustus 1997Decreet Vlaamse Woooncode) gewijzigd bij
  » decreet van 15 december 2006 (Belgisch Staatsblad van 19 februari 2007);
  » decreet van 22 december 2006 (Belgisch Staatsblad van 29 december 2006);
  » decreet van 22 december 2006 (Belgisch Staatsblad van 10 januari 2007).

› Decreet van 08.06.2007 betreffende de studiefinanciering van de Vlaamse Gemeenschap
+ BESLUIT van 7.09.2007 VAN DE VLAAMSE REGERING BETREFFENDE DE STUDIEFINANCIERING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Europe

› Décision no 573/2007/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 mai 2007 portant création du Fonds européen pour les réfugiés pour la période 2008-2013 dans le cadre du programme général «Solidarité et gestion des flux migratoires» et abrogeant la décision 2004/904/CE du Conseil

› Décision no 574/2007/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 mai 2007 portant création du Fonds pour les frontières extérieures pour la période 2007-2013 dans le cadre du programme général «Solidarité et gestion des flux migratoires»

› Décision no 575/2007/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 mai 2007 portant création du Fonds européen pour le retour pour la période 2008-2013 dans le cadre du programme général «Solidarité et gestion des flux migratoires»

› Décision du Conseil du 25 juin 2007 portant création du Fonds européen d'intégration des ressortissants de pays tiers pour la période 2007-2013 dans le cadre du programme général « Solidarité et gestion des flux migratoires » (2007/435/CE)

› COUNCIL REGULATION (EC) No 168/2007 of 15 February 2007 establishing a European Union Agency for Fundamental Rights

› Proposition de décision-cadre du Conseil concernant la lutte contre le racisme et la xénophobie /* COM/2001/0664 final. - CNS 2001/0270 */ status : Council's final decision or signature pending (texte a été amendé par Parlement eurropéen) (On 19.04.2007, the European Ministers of Justice approved the proposed Framework decision on combating racism and xenophobia – signature of the Council pending ...)

Commission communautaire française

› 22 MARS 2007. - Décret portant assentiment à la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles, adoptée le 20 octobre 2005 et faite à Paris le 9 décembre 2005, M.B 18 décembre 2007.

Annexe 2

Points de contact (plaintes, info, ...) 9 juin 2007

NOM	MOTIF	ADRESSE	TEL.	SITE INTERNET
Point de contact Bruxelles - Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme *Permanence: jeudi de 9h30 à 12h30*	Tous les motifs de discrimination	Rue Royale 138 1000 Bruxelles	02/212.30.00 ou numéro vert gratuit 0800/12.800	www.diversite.be
Cyberhate-internet - Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme	Racisme et discrimination sur internet	Rue Royale 138 1000 Bruxelles	02/212.30.00	www.cyberhate.be
Meldpunt Westkans *Permanence: toute la semaine*	Tous les motifs de discrimination	Kerkhofstraat 1 8200 Brugge	050/40.73.73	www.westkans.be
Meldpunt Samenleven	Tous les motifs de discrimination	Dienst Samenlevingsopbouw August Van Landeghemstraat 95 2830 Willebroek	03/860.03.14	
Meldpunt Discriminatie Gent - Dienst Gelijke Kansen	Tous les motifs de discrimination	*Visiteurs* Hof van Ryhove Onderstraat 22 9000 Gent *Courrier* Meldpunt Discriminatie - p/a Stadhuis Botermarkt 1 9000 Gent	09/268.21.68 fax: 09/268.21.69	www.gent.be/meldpuntdiscriminatie meldpunt.discriminatie@gent.be
FGTB – ABVV « Tous les services juridiques »	Tous les motifs de discrimination	rue Haute 42 1000 Bruxelles	02/552.03.45	www.fgtb.be
CSC – ACV «Tous les services juridiques »	Tous les motifs de discrimination	Chaussée de Haecht 579 1030 Bruxelles	02/508.87.11	www.csc-eu-ligne.be
CGSLB – ACLVB «Tous les services juridiques »	Tous les motifs de discrimination	Bld. Poincaré 72-74 1070 Bruxelles	02/558.51.50	www.cgslb.be
Guichet discrimination à l'embauche – Actiris / Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme	Tous les motifs de discrimination	Bd Anspach 65 (1er étage) 1000 Bruxelles	02/505.79.00	www.actiris.be
Fédération des Associations Gayes et Lesbiennes (FAGL)	Orientation sexuelle	Rue Marché au Charbon 42 1000 Bruxelles	0477/53.19.58	www.fagl.be
Tels Quels	Orientation sexuelle	Rue Marché au Charbon 81 1000 Bruxelles	02/512.45.87	www.telsquels.be
Alliàge	Orientation sexuelle	En Hors-Château 7 4000 Liège	04/223.65.89	www.alliage.be

Holebifederatie	Orientation sexuelle	Kammerstraat 22 9000 Gent	09/223.69.29	www.holebifede-ratie.be
Wel Jong Niet Hetero	Orientation sexuelle	Kammerstraat 22 9000 Gent	09/269.28.17	www.weljongniethe-tero.be
Sensoa	Etat de santé actuel ou futur	Kipdorpvest 48a 2000 Antwerpen	03/238.68.68	www.sensoa.be
Katholieke Vereniging Gehandicapten (KVG)	Handicap	Arthur Goemaerelei 66 2018 Antwerpen	03/216.29.90	www.kvg.be
Vlaamse Federatie Gehandicapten (VFG)	Handicap	St. Jansstraat 32-38 1000 Brussel	02/515.02.62	www.vfg.be
Ligue Braille	Handicap	Rue d'Angleterre 57 1060 Bruxelles	02/533.32.11	www.liguebraille.be
Oeuvre National des Aveugles (ONA)	Handicap	Av. Dailly 90-92 1030 Bruxelles	02/241.65.68	www.ona.be
Association chrétienne des invalides et handicapés – Aide aux malades (ACIH-AAM)	Handicap	Chaussée de Haecht 579 BP 40 1031 Bruxelles	02/246.42.26	www.enmarche.be/ACIH_AAM
Association Socialiste de la Personne Handicapée (ASPH)	Handicap	Rue Saint-Jean 32-38 1000 Bruxelles	02/515.02.65	www.mutsoc.be/asph
Handiplus	Handicap	Jardins de Fontenay Rue des Champs 67 1040 Bruxelles	02/646.34.76	www.handiplus.com
Vlaamse Liga tegen Kanker (VLK)	Handicap	Koningsstraat 217 1210 Brussel	02/227.69.69	www.tegenkanker.net
Federatie van Vlaamse DovenOrganisaties (FEVLADO)	Handicap	Coupure Rechts 314 9000 Gent	09/329.63.36	www.fevlado.be
Vlaamse Diabetes Vereniging	Handicap	Ottergemsesteenweg 456 9000 Gent	09/220.05.20	www.diabetes-vdv.be
Meldpunt racisme Leuven ***Permanence: toute la semaine***	Racisme	Muntstraat 1A 3000 Leuven e-mail: racisme@leuven.be	016/21.16.33	www.leuven.meldpunten.be
Inclusie Vlaanderen	Handicap	Albert Giraudlaan 24 1030 Brussel	02/247.28.20	www.inclusievlaan-deren.be
Association Francophone d'Aide aux Handicapés Menteaux (A.Fr.A.H.M.)	Handicap	Av. A. Giraud 24 1030 Bruxelles	02/247.28.24.	www.afrahm.be
Association Nationale d'Aide aix Handicapés Menteaux (A.N.A.H.M.)	Handicap	Av. A. Giraud 24 1030 Bruxelles	02/247.60.10.	www.anahm.be
Meldpunt racisme Mechelen	Racisme	Dienst Diversiteit Mauritssabbestraat 119 2800 Mechelen	02/212.30.95 015/29.83.63	www.mechelen.meldpunten.be
Meldpunt racisme Limburg ***Permanence: premier lundi du mois, de 14 h à 17 h 30***	Racisme	Provinciehuis / p.a. PRIC Universiteitslaan 1 3500 Hasselt	011/23.82.41	www.limburg.be/pric

Meldpunt racisme Antwerpen *Permanence: sur rendez-vous*	Racisme	Sint-Jacobsmarkt 5-7 2000 Antwerpen	0800/94.843	www.meldpunt-antwerpen.be
Meldpunt racisme Willebroek *Permanence: toute la semaine*	Racisme	A.Van Landeghemstraat 99 2830 Willebroek	03/860.03.14	
Service local de Charleroi (en collaboration avec le CRIC) *Permanence: 1er mardi du mois, de 10h à 12h*	Racisme & séjour	Rue Emile Tumelaire 86 6000 Charleroi	071/30.09.59	
Service local de La Louvière (en collaboration avec le CeRAIC) *Permanence: sur rendez-vous*	Racisme & séjour	Rue de la Loi 22 7100 La Louvière	0479/91.49.44	
Service local de Liège (en collaboration avec le CRIPEL) *Permanence: 2ème et 4ème mardi de 14h à 17h*	Racisme	Place Xavier Neujean 19b 4000 Liège	04/220.01.20	www.cripel.be
Service local de Mons (en collaboration avec le CIMB) *Permanence: 1er vendredi du mois, de 10h à 12h*	Racisme & séjour	Avenue du Roi Albert 710 7012 Jemappes	065/88.64.24	
Service local de Namur (en collaboration avec le CAI) *Permanence: 1er et 3ème jeudi de 9h30 à 12h*	Racisme	Rue Muzet 22 5002 Saint-Servais	0479/91.49.44	
Service local de Verviers (en collaboration avec le CRVI) *Permanence: sur rendez-vous*	Racisme	Rue de Rome 17 4800 Verviers	0479/91.49.44	
Service local de Tubize (en collaboration avec le CRIBW) *Permanence: sur rendez-vous*	Racisme & séjour	Rue de Nivelles 13 1480 Tubize	0479/91.49.44	

Rapport 2007 Discrimination / Diversité
Bruxelles, juin 2008

Éditeur et auteur :
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

Rédacteurs en chef : Eef Peeters, Christian Denys
Rédaction : Marieke Arnou, Gert Backx, Michiel Bonte, Didier Boone, Nadine Brauns, Patrick Charlier, Yves Dario, Edouard Delruelle, Isabelle Demeester, Nathalie Denies, Christian Denys, Dirk De Meirleir, Séverinne De Potter, Jozef De Witte, Sofie D'Hulster, Véronique Ghesquiere, Fatima Hanine, Danuta Kuzyn, Rachida Lamrabet, Bart Mondelaers, Johan Otte, Gaëtan Smets, Michel Vanderkam, Marco Van Haegenborgh et Davy Verhard
Supervision : Jozef De Witte et Edouard Delruelle
Traduction : Alphavit
Conception graphique et mise en page : d-Artagnan
Impression : Perka (Maldegem)
Photos : Layla Aerts

Éditeur responsable : Jozef De Witte

Remerciements à : Manuel Abramowicz, Ingrid Aendenboom, Fernand Antonioli, Melda Aslan, Nathalie Bergeret, Joseph Burnotte, Nathalie Cobbaut, Inès de Biolley, Badra Djait, Anne Gaspard, Geneviève Georges, An Gydé, André Leurs, Jean-Claude Marcourt, Bernadette Scolas, Agna Smisdom, Mark Trullemans, Mehtap Ünal, Michiel Van de Voorde, au service Logistique du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à tous les membre de son Conseil d'administration.

Dit verslag is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Tous droits réservés
Aucun extrait de ce rapport ne peut être reproduit sous quelque forme que ce soit, électronique, mécanique, par photocopie, film ou autre, sans le consentement écrit et préalable de l'éditeur.

Comment obtenir ce rapport ?
Prix: 12 euro (+ 2,70 euro frais de poste)

- Vous pouvez le commander à l'Infoshop - Chancellerie du Premier Ministre en effectuant un versement anticipé au CCP 679-2003650-18
- Par courrier électronique : shop@belgium.fgov.be
  Mentionnez clairement : «Rapport annuel Discrimination - Diversité 2007», la langue et le nombre d'exemplaires souhaités.
- Vous pouvez également l'obtenir directement auprès des bureaux de l'Infoshop - Chancellerie du Premier Ministre, ouvert du lundi au vendredi, de 9 à 11 h 30 et de 12 h à 16 h.
  Infoshop - Chancellerie du Premier Ministre
  Boulevard du Régent 54 – 1000 Bruxelles
  T : 02-514.08.00 – F : 02-512.51.25 –shop@belgium.fgov.be

Ce rapport annuel est aussi téléchargeable en format PDF sur le site Internet du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme : www.diversite.be

Ce rapport est imprimé sur du papier FSC / SGS-COC-004434 - sources mixtes