Discriminati on
Diversité

RAPPORT ANNUEL 2010

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

Discrimination Diversité

RAPPORT ANNUEL 2010

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

Ceci est une publication du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Les points les plus importants sont réécrits en langue simplifiée « facile à lire ».
Les textes « faciles à lire » peuvent être téléchargés sur le site du Centre : www.diversite.be, rubrique « Publications ».
Ils peuvent aussi être commandés par téléphone au 02 212 30 00 ou par courriel : epost@cntr.be.
Ils sont identifiés par le logo international:

Table des matières

Préambule 6

Chapitre I : Focus – Orientation sexuelle 9

Introduction 10

1. Egalite des droits pour les lesbigays en Belgique ? 12

1.1. Vers plus d'égalité des droits pour les lesbigays en Belgique 13

1.2. Lacunes persistantes dans le domaine de la parentalité des lesbigays 14

Contribution extérieure : **Paul Borghs /** Le cadre juridique perfectible de la parentalité lesbigay 15

2. Egalite de traitement réelle des lesbigays en Belgique ? 18

2.1. Hétéronormativité et homonégativité contemporaine 19

Contribution extérieure : **Dr. Alexis Dewaele /** La position sociale des lesbigays en Belgique 20

Contribution extérieure : **Institut Scientifique de Santé Publique /** L'impact en chiffres du VIH sur les personnes homosexuelles 22

Contribution extérieure : **Sensoa /** Besoins sanitaires spécifiques des hommes homosexuels séropositifs 23

2.2. L'homophobie dans les mots 24

2.2.1. La liberté d'expression n'est pas absolue 24

2.2.2. L'influence des mots sur la position sociale des lesbigays 25

2.2.2.1. Culture 26

Contribution extérieure : **Fédération Arc-en-Ciel Wallonie /** Artistes homophobes sur scène ? Non merci ! 27

2.2.2.2. Religions 28

Contribution extérieure : **Francis Martens /** Homosexualité, anorexie, justice immanente et SIDA 29

2.2.2.3. Football 31

2.3. L'homophobie dans les actes 32

2.3.1. Sous-rapportage de la discrimination et des crimes de haine envers les lesbigays 33

2.3.2. Violences homophobes 35

2.3.3. Discrimination des lesbigays au travail 37

2.3.4. Prévenir la discrimination des lesbigays à l'école 38

Contribution extérieure : **Çavaria /** « Bank Vooruit ! Op naar een holebivriendelijke school » (Bons points pour... Lesbigays à l'école!) 38

3. Les lesbigays dans le monde 40

3.1. La position des lesbigays en Europe 41

Contribution extérieure : **Intergroup /** Discrimination fondée sur l'orientation et l'identité sexuelle au sein de l'UE 41

Contribution extérieure : **Dr. Sébastien Van Drooghenbroeck /** Homophobie et discriminations fondées sur l'orientation sexuelle : bilan et perspectives de la jurisprudence strasbourgeoise récente 43

3.2. Hors de l'Europe 46

3.3. Asile et autre migration 48

3.3.1. Orientation sexuelle et protection internationale 48

Contribution extérieure : **Çavaria /** LGBT et asile 48

Contribution extérieure : **Fedasil et Maison Arc-en-ciel asbl (MAC) /** Droit d'être… Gays en exil 49

Contribution extérieure : **Tels Quels /** Oasis, une aventure qui se renouvelle tous les jours 50

3.3.2. Orientation sexuelle, séjour et droit de vivre en famille 51

Pour conclure ou plutôt pour continuer... 52

Chapitre II : Chiffres 55

Introduction 56

1. Discrimination 58

1.1. 3608 Signalements 60

1.2. 1466 Dossiers 64

1.2.1. Dossiers ouverts en 2010 : un aperçu 64

1.2.2. Analyse des nouveaux dossiers par critère de discrimination protégé 67

1.2.2.1. Critères « raciaux » : prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique, nationalité 67

1.2.2.2. Handicap et état de santé actuel ou à venir 69

1.2.2.3. Convictions religieuses ou philosophiques 70

1.2.2.4. Âge 71

1.2.2.5. Orientation sexuelle 72

1.2.3. Analyse des dossiers par domaine 73

1.2.3.1. Emploi 73

1.2.3.2. Biens et services 74

1.2.3.3. Médias 76

1.2.3.4. Vie en société 77

1.2.3.5. Enseignement 78

1.2.3.6. Police et justice 78

1.2.3.7. Activités sociales, culturelles, économiques et politiques 79

1.2.3.8. Protection sociale 80

1.3. Dossiers clôturés en 2010 : évaluation et résultat 80

2. Formations 82

2.1. Les thématiques investies 83

2.2. Les différents types de commanditaires 85

2.3. L'importance des formations longues 86

Chapitre III : Dossiers thématiques 89

Dossier 1 : Emploi 90

1. Tendances & chiffres 91

2. Discrimination des intérimaires : besoin d'un cadre de conduite contraignant 91

Contribution extérieure : **Service d'inspection du travail « Contrôle des lois sociales » (CLS) /** Convention de collaboration entre le Centre et le service d'inspection du travail du SPF Emploi, travail et concertation sociale (ETCS) 92

3. Actions du Centre 94

4. Recommandations & perspectives 95

5. La formation dans le secteur des aides et soins à domicile 96

Dossier 2 : Logement 98

1. Tendances & chiffres 99

2. Logement social : pour une approche critique de la « mixité sociale » 99

3. Actions du Centre 100

4. Recommandations & perspectives 101

Dossier 3 : Enseignement 104

1. Tendances et chiffres 105

2. Problématique des inscriptions dans l'enseignement 106

3. Actions du Centre 107

4. Recommandations & perspectives 108

Dossier 4 : Discours et crimes de haine 110
1. Tendances et chiffres 111
2. Discours de haine (hate speech) 111
3. Crimes de haine (hate crime) – violence raciste et racisme organisé 112
4. Recommandations & perspectives 112

Dossier 5 : Actualité – Présidence belge de l'UE 114
1. Equality Summit – Égalité et diversité sur le lieu de travail 115
2. Conférence d'experts sur les modules d'intégration européens 116
3. Avancées sur le projet de Directive « biens et services » 117

Chapitre IV : Jurisprudence 121

1. Aperçu de la jurisprudence et des dossiers judiciaires 122
1.1. Cour de justice de l'Union européenne 123
1.2. Cour européenne des droits de l'Homme 123
1.3. Cour constitutionnelle 124
1.4. Cour de cassation 125
1.5. Conseil d'État 125
1.6. Autres cours et tribunaux 125

2. Dossiers judiciaires introduits par le Centre 128

3. Quelques dossiers intéressants 130

Chapitre V : Recommandations 135

Chapitre VI : Le Centre en réseau 139

1. Au niveau national 140
1.1. Points de contact en Flandre (« Meldpunten ») 141
1.2. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française 142
1.3. Convention avec le Pacte territorial pour l'emploi à Bruxelles 143

2. Au niveau international 144
2.1. FRA : agence des droits fondamentaux de l'Union européenne 145
2.2. RAXEN : le réseau des points de contact nationaux – Racisme et xénophobie 145
2.3. NCPI : Point de contact national sur l'intégration (National Contact Point on Integration) 146
2.4. ECRI : Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, Conseil de l'Europe 147
2.5. Equinet : le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité 147

Annexes 151

Annexe 1. Chiffres externes 152
A. Police 152
B. Parquets 153

Annexe 2. Aperçu des points de contact 158

PREAMBULE

Trois Rapports thématiques par an, trois moments pour faire le point sur trois grands sujets touchant aux droits de l'Homme dans notre pays : le Rapport *Migration*, le Rapport *Traite des êtres humains*, et celui que vous lisez présentement : le Rapport *Discrimination/Diversité*.

L'an dernier, le même rapport avait consacré un « Focus » au handicap. Cette année, nous avons choisi de nous pencher plus particulièrement sur un autre grand motif de discrimination : l'orientation sexuelle.

En dépit des avancées en termes de droits (lois anti-discrimination, cohabitation légale, mariage, adoption), malgré des progrès dans l'acceptation de l'homosexualité par la société, on constate que les préjugés et les stéréotypes à l'égard des personnes homosexuelles demeurent.

Les discriminations et l'homophobie n'ont pas disparu, loin de là. C'est pourquoi il nous a paru important de parler des chantiers qui restent ouverts pour la reconnaissance des droits des personnes homosexuelles : le sous-rapportage des discriminations et des faits d'homophobie ; l'inclusion des lesbigays dans le monde du travail ; les croisements entre l'orientation sexuelle et d'autres motifs de discrimination (genre, religion, origine, état de santé – SIDA), etc.

Ce Focus n'a pas l'ambition d'être exhaustif, mais de donner des outils et de lancer des pistes de réflexion.

Quels sont les autres faits marquants de cette année 2010 ?

Côté chiffres, les grandes tendances constatées les années précédentes se confirment : le racisme reste le premier motif de signalements, et c'est dans l'emploi que ces derniers sont les plus nombreux. On se reportera à la partie Chiffres, pour des statistiques complètes et commentées.

Cette année encore, le Centre a beaucoup travaillé à la mise en place d'un réseau local de lutte contre les discriminations.
C'est en effet un enjeu fondamental pour le Centre : multiplier les partenariats avec les Régions et les Communautés, les Communes, les partenaires sociaux, les associations, etc., afin de tisser un large et dense réseau de promotion de l'égalité des chances. C'est un moyen essentiel en vue de combattre le sous-rapportage, et d'impliquer un maximum d'acteurs, et finalement la société toute entière.

L'année dernière, le Centre a travaillé sur un grand nombre de sujets, avec toujours le même souci de ne pas se contenter d'analyses juridiques et morales (indispensables !), mais de coller au plus près des réalités de terrain. Citons entre autres :

» l'étude sur « la diversité culturelle sur le lieu de travail » (les fameux « accommodements raisonnables ») ;
» la lutte anti-discrimination dans le secteur du travail intérimaire (on se rappelle du reportage de l'émission VOLT (de la VRT) avérant des comportements discriminatoires persistants dans les bureaux d'intérim) ;
» l'étude sur les discriminations et la gestion de la diversité dans le logement social.

Durant l'année 2010, la Belgique a assuré la Présidence de l'Union Européenne. Dans ce cadre, le Centre a été associé à plusieurs événements importants, notamment l'Equality Summit (en novembre), et a organisé la Conférence des experts sur les modules d'intégration européens (en décembre).

Bref, cette année encore, le Centre s'est efforcé de faire le meilleur travail qu'il pouvait. A vous de juger !

Bonne lecture,

Edouard Delruelle, *Directeur adjoint*
Jozef De Witte, *Directeur*

CHAPITRE I :

FOCUS – ORIENTATION SEXUELLE

INTRODUCTION

Pour rappel, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (le Centre) n'est compétent que pour les signalements liés à l'orientation sexuelle (hétérosexualité, homosexualité, bisexualité). Les signalements relatifs aux personnes transgenres/transsexuelles relèvent de la compétence de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.

Depuis la fin des années 1990, de nombreuses revendications émanant des milieux associatifs lesbigays[1] ont été rencontrées : cohabitation légale, mariage, protection contre la discrimination, adoption, etc. Pourtant les stéréotypes et les préjugés quant aux lesbigays ont encore la vie dure et ils continuent aujourd'hui à produire et à justifier, au sein de la société, des situations discriminatoires. Le Centre est un témoin au quotidien de ces comportements discriminatoires et/ou homophobes, via les signalements de discrimination qu'il traite et le suivi juridique qu'il opère. Voilà pourquoi, il a jugé nécessaire de consacrer le focus de son rapport Discrimination/Diversité 2010 au critère protégé de « l'orientation sexuelle ». Car il est nécessaire de rappeler que la lutte contre l'intolérance est loin d'être définitivement gagnée. Et car il est nécessaire de révéler cette nouvelle forme d'homophobie qui, sous le vernis du politiquement correct, continue à ronger de l'intérieur des milliers de lesbigays.

Pour débuter ce focus, le Centre s'attarde sur ce qui a déjà été accompli les dernières décennies sur le plan législatif ainsi que sur ce qu'il reste à faire, par exemple, en matière de congés parentaux et de congés d'adoption. La seconde partie explique comment les attitudes négatives vis-à-vis des personnes lesbigayes persistent au sein de la société en définissant les contours et en sondant des stéréotypes tels que : « tous les homos ont le SIDA ». En analysant ensuite, d'une part, les mots qui expriment l'homophobie en les confrontant à la loi, à la liberté d'expression. D'autre part, en s'attachant aux actes discriminatoires ou homophobes. Enfin, la troisième et dernière partie passe en revue l'actualité européenne et internationale.

Bien sûr, ce focus n'a pas pour ambition d'être exhaustif. Il tend plutôt à rappeler que le chemin vers l'égalité est encore long et que le Centre restera encore et toujours attentif à toutes les questions relatives à l'orientation sexuelle aux côtés des associations.

1 Ce terme désigne tous les hommes homosexuels, les femmes lesbiennes et les personnes bisexuelles.

I. EGALITE DES DROITS POUR LES LESBIGAYS EN BELGIQUE ?

I.1. Vers plus d'égalité des droits pour les lesbigays en Belgique

La fin des années 1980 a vu, dans la foulée de l'instauration du partenariat de couple de même sexe instauré au Danemark en 1989, un réel début de débat autour du contrat de cohabitation légale. L'enjeu était à l'époque d'offrir aux couples de même sexe une reconnaissance de leur union qui instaure une série de protections comparables à celles des couples hétérosexuels mariés. Ce qu'on a appelé les « années SIDA » a révélé de manière aiguë la précarité du statut légal et social des couples du même sexe : problèmes d'héritage, de droits de succession, de reconnaissance de l'union par les proches, etc. En Belgique, l'adoption de la loi sur la cohabitation légale, le 23 novembre 1998, fut un premier pas vers l'égalité juridique entre les couples homosexuels et hétérosexuels. Elle a réglé les questions liées à la succession, tandis que celles liées à la fiscalité restaient distinctes.

L'ouverture au mariage civil, le 13 avril 2003, a représenté le début d'une réelle égalité de droits : droits de succession, procédure de divorce, déclaration d'impôts commune, etc. Une différence subsiste cependant. Lorsque, dans un couple hétérosexuel, la femme donne naissance à un enfant, l'époux est supposé être le père. Ce n'est pas le cas pour les couples homosexuels. Si une lesbienne mariée donne naissance à un enfant, son épouse ne sera pas considérée comme le deuxième parent.[2] Néanmoins, la Belgique est devenue le deuxième pays au monde à reconnaître le droit de se marier aux couples homosexuels. Evidemment, l'ouverture au mariage de personnes de même sexe n'étant pas en vigueur dans une série d'autres Etats comme par exemple l'Italie ou la France, il n'est pas rare que des couples se voient confrontés à des problèmes de reconnaissance de leur mariage à l'étranger.

La transposition de la directive européenne antidiscrimination 2000/78 par la Belgique en 2003 fut un nouveau pas en avant dans la marche vers l'égalité, la Belgique ayant saisi cette occasion pour instaurer un cadre plus large que celui imposé par l'Europe. En effet, la discrimination s'est vue interdite non seulement dans le champ de l'emploi mais aussi dans l'accès aux biens et services. La loi adoptée comportait tant des leviers pénaux que des leviers civils afin de lutter contre les discriminations et les crimes de haine liées, entre autres, à l'orientation sexuelle. Suite à un recours en annulation devant la Cour constitutionnelle, la loi anti-discrimination a été modifiée, mais confirmée dans ses principes par les lois du 10 mai 2007. La transposition par les diverses entités fédérées est, à quelques exceptions près, finalisée et permet l'application du principe de non-discrimination dans diverses compétences communautaires et régionales.

L'ouverture au mariage civil, en 2003, a représenté le début d'une réelle égalité de droits.

Le dernier chantier en date est celui de l'adoption, droit reconnu le 20 juin 2006. Divers pays introduisaient, dans les années 2000, le droit à l'adoption aux couples de même sexe : les Pays-Bas, la Grande-Bretagne, le Danemark, etc. Derrière le droit à l'adoption, il y a l'enjeu de la reconnaissance de nombreuses situations de fait nées de situations individuelles telles que l'insémination d'une des deux partenaires ou l'adoption monoparentale.

2 Voir aussi Chapitre I , 1.2. Lacunes persistantes dans le domaine de la parentalité des lesbigays.

I.2. Lacunes persistantes dans le domaine de la parentalité des lesbigays

Les couples lesbigays ont le droit de fonder une famille en Belgique. Mais plusieurs problèmes subsistent en pratique. En 2010 encore, le Centre a été contacté à plusieurs reprises par des co-mères lesbiennes qui se plaignaient de ne pas avoir droit au « congé de paternité » quand leur partenaire donnait naissance à un enfant.

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule actuellement que « *seul le travailleur dont la filiation avec l'enfant est établie* » a droit à dix jours de congés payés à la naissance de son enfant. Ce congé doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance. Pendant les trois premiers jours, le travailleur conserve son salaire. Pour les sept jours suivants, il reçoit une allocation payée par l'INAMI ou la caisse d'assurance maladie.

Sur la base de la loi belge, seuls les travailleurs hétérosexuels peuvent démontrer, au moment de la naissance et même auparavant, un lien juridique de parenté avec l'enfant. Ils sont donc les seuls à pouvoir bénéficier de ce congé. Selon le Centre, cette disposition conduit indirectement à une inégalité de traitement des travailleuses lesbiennes.

Certains ministres, certaines autorités locales et régionales et d'autres employeurs ont pris des initiatives propres et décidé d'octroyer d'office le « congé de paternité » aux co-mères. Ces initiatives sont louables mais pour garantir l'égalité des droits des co-mères lesbiennes, la discrimination ancrée dans la législation actuelle doit disparaître de manière intégrale et ce uniquement via une révision de la loi.

La Chambre a adopté ce 17 mars 2011 une proposition de loi qui donnera, dans le futur, le droit aux co-mères de prendre dix jours de congé de naissance. La loi a été adoptée et est parue au Moniteur Belge le 10 mai 2011. Cette loi est une reconnaissance de la réalité des familles lesbigayes. Les modalités pratiques doivent néanmoins encore être fixés dans un Arrêté Royal.

La loi stipule qu'il s'agit d'une disposition provisoire « en attendant de nouvelles réformes dans les dispositions civiles concernant la co-parenté ». Il reste en effet des lacunes dans la législation actuelle. Ainsi, la partenaire de la mère biologique ne peut établir une relation juridique de filiation avec l'enfant qu'un certain temps après la naissance, et ce au travers d'une procédure d'adoption. Le Centre estime positif le fait que de nouvelles initiatives en faveur de l'égalité des droits entre parents homosexuels et hétérosexuels soient prises et continuera à suivre de près cette question.

Une des missions du Centre est de formuler des avis et des recommandations aux autorités. Le Centre avait déjà adressé une recommandation au sujet du congé de paternité pour les co-mères, à l'attention des ministres compétents en 2009. Dans celle-ci, le Centre demande de modifier la législation de manière à permettre aux co-mères lesbiennes de bénéficier également de ce congé.[3] Celui-ci ne porterait donc plus le nom de « congé de paternité » mais bien de « congé de naissance ». La proposition stipule qu'une co-mère lesbienne pourrait déposer, avec le consentement de la mère biologique, une « reconnaissance d'adoption à venir » avant la naissance de l'enfant. La procédure serait similaire à celle de la reconnaissance actuelle d'un enfant à naître par un homme dans un couple hétérosexuel non marié. La co-mère ayant déposé cette reconnaissance d'adoption à venir doit ensuite avoir droit à dix jours de congé payés après la naissance de l'enfant. Ce principe doit être également appliqué aux membres du personnel qui ne relèvent pas de la loi du 3 juillet 1978 (membres du personnel statutaire des services publics, indépendants, etc.).

Membre du groupe de travail politique de Çavaria[4] et de l'ECSOL (European Commission on Sexual Orientation Law), Paul Borghs suit depuis le début des années 90 la législation applicable aux lesbigays et a publié des articles sur la parentalité homosexuelle, le

3 Voir aussi le site web du Centre: www.diversite.be, rubrique « Avis & recommandations ».

4 Çavaria est la coupole des organisations lesbigayes de Flandre et de Bruxelles.

partenariat homosexuel (mariage civil et cohabitation légale ou de fait) et le droit antidiscrimination entre autres dans ZiZo[5], le Nieuw Juridisch Weekblad et le Juristenkrant. Sa publication la plus récente est intitulée « Juridische gids over ouderschap voor holebi's en transgenders » (« *Guide juridique sur la parentalité des lesbigays et transgenres* »).[6] Dans la contribution ci-dessous, Paul Borghs se penche sur quelques problèmes importants auxquels les femmes lesbiennes et les hommes homosexuels sont confrontés lorsqu'ils veulent fonder une famille.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

PAUL BORGHS

LE CADRE JURIDIQUE PERFECTIBLE DE LA PARENTALITÉ LESBIGAY

Le Centre a reçu cette contribution extérieure le 31 janvier 2011, avant que la Chambre ne vote la loi concernant le congé de paternité pour la co-mère.

En 2006, la Belgique a ouvert l'adoption (nationale ou internationale) aux partenaires du même sexe. Les époux de même sexe, cohabitants légaux ou de fait (après trois années de cohabitation de fait), peuvent désormais adopter ensemble un enfant (adoption conjointe) ou adopter l'enfant de l'époux ou du partenaire (adoption par le beau-parent ou le partenaire). Avant 2006, les gays et les lesbiennes ne pouvaient uniquement envisager que l'adoption monoparentale. L'ouverture de la procédure d'adoption constitue une nette amélioration du statut juridique des gays et des lesbiennes. Mais tous les problèmes ne sont pas résolus pour autant …

Les femmes lesbiennes

Un enfant peut naître au sein de la relation ou du mariage qui unit deux femmes. Dans leur projet, les femmes font souvent appel à la procréation médicalement assistée. La loi relative à la procréation médicalement assistée (loi PMA) permet aux centres de fécondation de donner suite au souhait d'enfant d'un couple lesbien.

La femme qui donne naissance à l'enfant devient la mère juridique. Il est possible d'établir pour la co-mère un (deuxième) lien de filiation à part entière moyennant une procédure d'adoption par le beau-parent ou le partenaire. Mais ce détour par l'adoption que doit emprunter la co-mère pour devenir le deuxième parent juridique à part entière présente de nombreux inconvénients. En effet, l'adoption est une mesure de protection de la jeunesse : elle n'est donc pas vraiment adaptée à la constitution d'une famille – par exemple, par deux lesbiennes.

La mère juridique d'origine peut, par exemple, refuser de consentir à l'adoption par la co-mère. À l'inverse, la co-mère peut refuser d'adopter l'enfant et se soustraire à ses responsabilités. Lorsqu'elles font appel à un centre de fécondation, la loi PMA stipule que toute action en justice relative à la filiation intentée par ou contre le donneur est irrecevable. Mais, cette disposition n'empêche pas qu'un donneur connu (ou tout autre homme) puisse reconnaître l'enfant, avec l'autorisation de la mère juridique. La co-mère qui a accepté la procréation médicalement assistée dans l'accord passé au centre de fécondation ne peut s'opposer à cette reconnaissance. Et, elle ne peut contester le lien de filiation établi parce que la loi ne lui octroie pas ce droit.

Lorsque le consentement de la mère juridique et la volonté d'adoption de la co-mère ne posent aucun problème, les intéressées entament alors une procédure d'adoption compliquée, longue et coûteuse. La co-mère doit notamment suivre un stage de préparation à l'adoption dans un centre agréé. Les intéressées reçoivent également une visite de la police qui, sur ordre du parquet, récolte toutes les informations et recommandations utiles sur l'adoption entreprise. Une enquête sociale, effectuée par les services d'adoption interne, n'est pas obligatoire en cas d'adoption par le beau-parent ou le partenaire. Toutefois, quelques tribunaux de la jeunesse ordonneraient systématiquement une telle enquête en cas d'adoption par la co-mère. Pour les lesbiennes, cette enquête est souvent ressentie comme un contrôle superflu de leur faculté à élever l'enfant. La loi sur l'adoption fixe aussi certains délais pour le traitement de la demande. Ces délais sont toutefois souvent dépassés car il n'existe aucune sanction. La procédure d'adoption peut ainsi rapidement traîner plusieurs mois. Du reste, la mère juridique ne peut consentir à l'adoption qu'après deux mois suivant la naissance de l'enfant. Le tribunal de la jeunesse ne se prononce au plus tôt que six mois après le dépôt de la requête d'adoption.

Tant que la procédure d'adoption n'est pas terminée, la co-mère ne possède pour ainsi dire aucun droit. Si elle est mariée ou cohabite légalement avec la mère juridique, elle a par contre des devoirs car elle doit participer aux frais

5 Magazine néerlandophone à destination des lesbigays et transgenres.

6 Vous pouvez télécharger cette brochure sur le site web de Çavaria : www.cavaria.be, rubrique « *Publicaties* ».

d'éducation de l'enfant. Des problèmes surgissent surtout en cas de rupture entre la mère juridique et la co-mère avant qu'aboutisse la procédure d'adoption. Dans cette situation, la co-mère ne peut plus adopter l'enfant. Elle peut uniquement prétendre à un droit très limité de contact personnel. Il arrive que la mère juridique consente à l'adoption de l'enfant par une autre femme (voire même à sa reconnaissance par un homme). Le décès de la co-mère avant la fin de la procédure d'adoption est également source de problèmes. L'enfant n'héritera pas automatiquement de la co-mère. De plus, la loi ne considère pas que cet enfant est orphelin : il n'aura donc pas droit aux allocations familiales majorées pour orphelins, par exemple.

Les lesbiennes qui élèvent des enfants sont encore confrontées à de nombreux problèmes pratiques et juridiques. Par exemple, la co-mère ne peut pas signaler la naissance de l'enfant à l'officier de l'état civil. Dans la plupart des cas, elle n'a pas droit à un congé de co-maternité. Les pères ont par contre droit à dix jours de congé à la naissance de leur enfant. Même si la mère d'origine et la co-mère sont mariées, la loi considère que l'enfant est adultérin car on le suppose conçu hors des liens du mariage. Il s'ensuit par exemple que la co-mère peut (en grande partie) déshériter la mère juridique, « adultérine ».

Les hommes homosexuels

Les partenaires et époux homosexuels peuvent adopter un enfant. Les adoptions nationales sont possibles mais difficiles à réaliser. En Belgique, peu d'enfants sont cédés aux fins de l'adoption et les listes d'attente des adoptions au niveau national sont donc très longues. Les adoptions internationales sont encore plus complexes. Il est quasiment impossible de trouver en Belgique un service d'adoption agréé pour les adoptions internationales, qui collabore avec les pays qui acceptent de donner des enfants à des gays et qui soit disposé à intercéder en faveur d'un couple homosexuel. La loi belge permet certes les adoptions indépendantes – sans intervention d'un service d'adoption – mais l'autorité d'adoption fédérale compétente doit approuver le canal d'adoption. Cette approbation est aussi très difficile à obtenir car les adoptions indépendantes sont considérées avec méfiance.

L'absence de possibilités d'adoption réelles conduit certains couples homosexuels à faire appel à une mère porteuse. En Belgique, il n'y a pas de cadre légal à la maternité de substitution et de nombreux problèmes peuvent survenir. La représentation consulaire ou diplomatique belge du pays de naissance de l'enfant peut, par exemple, refuser de reconnaître l'acte de naissance étranger. L'enfant n'obtient alors pas de passeport belge et ne peut être rapatrié en Belgique. Si l'enfant peut malgré tout entrer en Belgique, il arrive que l'officier de l'état civil belge refuse de recopier l'acte de naissance étranger. Cela donne lieu à des procédures pénibles devant le tribunal, des situations poignantes où les parents demandeurs doivent laisser l'enfant dans un orphelinat du pays d'origine et des relations juridiques boiteuses (par exemple, l'enfant possède deux parents juridiques selon la loi américaine et aucun selon la loi belge).

Parentalité d'origine

Les problèmes décrits ci-dessus peuvent, en grande partie, être résolus simplement. Lorsque deux parents choisissent en conscience d'élever un enfant et veulent en assumer ensemble la responsabilité, il est tout à fait dans l'intérêt de l'enfant d'établir le plus rapidement possible le lien de filiation avec les deux parents (ainsi que les droits et devoirs associés). Pour les co-mères, la procédure d'adoption est un détour compliqué, long et superflu. La loi devrait permettre d'établir les liens de filiation d'origine à l'égard des deux femmes comme c'est déjà possible aujourd'hui pour les parents de sexe opposés. Une co-mère mariée pourrait alors devenir automatiquement le deuxième parent juridique de l'enfant auquel son épouse aurait donné naissance. Une co-mère cohabitante pourrait reconnaître l'enfant de sa partenaire féminine (éventuellement même avant la naissance). Sur le plan juridique, il est parfaitement possible de constituer un lien de filiation d'origine reposant sur la volonté des intéressés. La loi PMA en est un bel exemple : la volonté de devenir parent (exprimée dans la convention écrite passée avec le centre de fécondation) constitue le fondement de la filiation juridique d'origine. Dans un nombre croissant de pays, la co-mère peut devenir le deuxième parent juridique sans passer par une procédure d'adoption. En Europe, ce principe est appliqué en Islande, en Norvège, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni. Aux Pays-Bas, une révision de la loi est en cours.

Pour les gays ayant recours à une mère porteuse, cette possibilité d'établir les liens de filiation d'origine bénéficierait également aux deux parents masculins. Une décision judiciaire étrangère les désignant tous les deux comme les pères juridiques d'un enfant pourrait être alors reconnue sans difficulté en Belgique. Par ailleurs, les gays ont besoin, en particulier, d'une politique d'adoption favorable aux lesbigays. Les services d'adoption devraient alors se mettre véritablement à la recherche de canaux d'adoption à l'étranger pour les lesbigays. Il faudrait mettre un terme à la démoralisation des adoptants indépendants.

Paul Borghs

2. EGALITE DE TRAITEMENT REELLE DES LESBIGAYS EN BELGIQUE ?

Grâce aux études scientifiques sur le bien-être des lesbigays et aux efforts des associations, la thématique de l'orientation sexuelle a pu être inscrite à l'agenda politique ces dernières années. L'égalité juridique accrue ne s'est toutefois pas traduite automatiquement par une ouverture aux lesbigays qui veulent intégrer la société en toute visibilité : à l'école, au travail, en rue ou au café. Si les écoliers font leur coming out toujours plus tôt, des études montrent que leurs camarades de classe sont plus qu'autrefois réservés voire hostiles envers l'homosexualité.[7] Encore aujourd'hui, nombreux sont les travailleurs qui n'osent toujours pas affirmer leur orientation sexuelle devant les collègues et passent sous silence les événements de leur dernier week-end. Souvent, des lesbigays racontent aussi qu'ils ne se sentent pas en sécurité dans certains quartiers ou qu'ils préfèrent ne montrer aucun signe d'affection pour échapper aux regards courroucés et aux remarques.

Cette situation est illustrée par le nombre de signalements que le Centre reçoit. Depuis 2005, quelque 5% de la totalité des dossiers ouverts chaque année se rapportent à des cas supposés de discrimination ou de crimes de haine envers des lesbigays. Ces dossiers se distinguent toutefois par leur répartition par secteur. Si, pour d'autres critères de discrimination (tels que les critères « raciaux », l'âge ou le handicap), environ 10% des dossiers ont trait au domaine « vie en société » (querelles de voisinage, insultes sur la voie publique, etc.), cette proportion est bien supérieure en ce qui concerne l'orientation sexuelle : 1 dossier sur 5 en moyenne porte sur des faits similaires.[8]

Cette partie est consacrée aux frictions qui existent entre les droits qui régissent la société d'une part et les paroles et les comportements qui se trouvent « à la limite de l'acceptable », d'autre part. Le premier volet analyse cette homonégativité contemporaine que peuvent ressentir quotidiennement les lesbigays. Si la majorité de la population semble accepter que les lesbigays aient des droits à peu près égaux à ceux des hétérosexuels, la confrontation directe avec l'homosexualité dans son environnement direct est beaucoup moins bien acceptée. Le second volet s'attaque à la liberté d'expression et ses limites. Tout le monde a le droit d'exprimer son opinion, mais il est interdit d'inciter à la discrimination, la haine ou la violence envers d'autres personnes sur base des critères protégés par la législation antidiscrimination. Les actes homophobes font l'objet du dernier volet de cette partie.

7 Marc Hooghe et al., *Onderzoek naar politieke en maatschappelijke houdingen bij jongeren*, Katholieke Universiteit Leuven, 2006.

8 Voir aussi Chapitre II Chiffres.

2.1. Hétéronormativité et homonégativité contemporaine

L'homonégativité 'traditionnelle' et explicite, qui perçoit l'homosexualité comme une maladie ou un péché, n'apparaît presque plus en Belgique. Au niveau législatif aussi les choses ont fort changé et on sait qu'on ne peut discriminer les lesbigays en raison de leur orientation sexuelle.

Si bien des choses ont déjà changé sur le plan légal, il semble cependant que beaucoup de gens aient encore des difficultés à accepter concrètement les lesbigays et l'homosexualité affichée. Deux hommes qui s'embrassent ou deux femmes qui se tiennent par la main, un joueur de football qui parle de son orientation homosexuelle dans son club, une femme qui s'inscrit avec son amie à un cours de danse, cela met encore mal à l'aise. Ce n'est pas étonnant dans une société où l'on part toujours de l'hypothèse selon laquelle chacun d'entre nous est hétérosexuel.

Tant que l'homosexualité reste une question théorique, peu de gens en font un problème. Par contre deux hommes qui s'embrassent, cela met encore mal à l'aise.

L'homonégativité moderne est une attitude négative plus subtile et implicite envers les lesbigays. Tant que l'homosexualité reste une question purement théorique, une question d'éthique et de droit, peu de gens en font un problème. Mais, quand elle devient visible et que les lesbigays affichent leur homosexualité, il s'avère que de nombreuses personnes ont encore des difficultés à l'accepter.

Pourtant, c'est précisément cette acceptation qui manque cruellement aux lesbigays pour se sentir parfaitement bien en société. Une étude a montré que la personne lesbigaye qui n'est pas acceptée ou craint de s'afficher court davantage de risque de souffrir de problèmes psychiques.[9] Pour améliorer le bien-être des lesbigays, nous devons continuer sans relâche à créer un climat ouvert, qui laisse de la place aux différences et qui les valorise.

Le Dr. Alexis Dewaele a travaillé pendant plusieurs années pour le Vlaamse Steunpunt Gelijkekansenbeleid[10] dans l'unité de recherche « *préférence sexuelle* ». Il a réalisé des études sur le bien-être social des (jeunes) lesbigays, leur position dans la société, leurs réseaux sociaux et les attitudes adoptées face aux lesbigays. Dans la contribution ci-dessous, il approfondit les phénomènes de l'homonégativité contemporaine et de la tolérance fictive.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

DR. ALEXIS DEWAELE
LA POSITION SOCIALE DES LESBIGAYS EN BELGIQUE

Des projets de recherche à grande échelle visant à sonder les attitudes à l'égard de la sexualité lesbigay montrent que le comportement du citoyen d'Europe occidentale est devenu plus prévenant envers les lesbigays. En Belgique aussi, où beaucoup de choses ont été accomplies sur le plan juridique au cours des dix dernières années, les citoyens adoptent une attitude toujours plus tolérante à l'égard des lesbigays. Par exemple, si en 1981, 3% des Belges seulement trouvaient acceptable un comportement homosexuel quelles que soient les circonstances, ce pourcentage a atteint 19% en 1999.[11] Vus d'une perspective européenne, les résultats belges ne sont pas mauvais du tout. Plus de 80% des Belges estiment que les lesbigays doivent pouvoir mener leur vie comme ils l'entendent. Seuls les Français, les Danois, les Suédois et les Hollandais affichent davantage de tolérance à ce niveau.[12]

Mais, de telles recherches comportementales ne donnent qu'une image partielle de la situation. Car, elles s'efforcent souvent de faire, sur la base de quelques questions limitées, le tour d'horizon des lesbigays dans un contexte culturel défini. De plus en plus souvent, les chercheurs opèrent aussi une distinction entre l'homophobie flagrante (« les lesbigays sont pervers, ils vivent dans le péché » ou idées similaires) et l'homonégativité contemporaine. Cette dernière notion fait surtout référence au paradoxe suivant : beaucoup de gens s'expriment de manière politiquement correcte et donc positive sur les lesbigays mais nourrissent par ailleurs des attitudes négatives ou des préjugés à l'égard de ce groupe minoritaire.[13] Une enquête récente menée auprès de jeunes Flamands (relativement bien scolarisés), âgés de 12 à 21 ans, montre que l'homonégativité n'est pas du tout aussi rare qu'on pourrait le croire. Parmi les quelques 4 000 jeunes interrogés, 18% estiment que l'égalité des droits pour les lesbigays n'est pas une bonne idée et 20% en doutent. 7% des jeunes filles préfèrent ne pas être vues en compagnie d'un lesbigay et cette part atteint 22% chez les jeunes garçons. Cette même enquête montre également que l'homonégativité est ancrée dans un mode de pensée traditionnel appliqué aux schémas de comportement homme-femme. Les jeunes qui estiment que la femme doit « faire le ménage » sont, en général, aussi négatifs envers les lesbigays.[14]

Un climat de tolérance fictive et la présence de l'homonégativité contemporaine peuvent entraîner de graves conséquences pour le bien-être des lesbigays. Une enquête américaine montre que des formes subtiles de discrimination sont souvent très difficiles à gérer pour l'individu.[15] Les lesbigays ont l'avantage et l'inconvénient de pouvoir se rendre 'invisibles'. En devenant 'invisibles' (ne pas faire son coming out dans certaines situations par exemple), ils empêchent la discrimination et l'exclusion mais en paient le prix. L'enquête montre en effet que les lesbigays qui se cachent mettent en péril leur bien-être psychologique.[16] Ceci explique peut-être pourquoi les jeunes lesbigays connaissent statistiquement

9 Vincke, J. et al., *Zzzip : eindrapport. Een statistisch onderzoek met het oog op het verzamelen van basismateriaal over de doelgroep holebi's*, Universiteit Gent, 2006.

10 L'administration flamande pour l'égalité des chances.

11 European Values Study, 1999-2004.

12 Keuzenkamp, S., *Steeds gewoner, nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. La Haye: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2010.

13 Van Wijk, E.; van de Meerendonk, B.; Bakker, F. & Vanwesenbeeck, I., « Moderne homonegativiteit: de constructie van een meetinstrument voor het meten van hedendaagse reacties op zichtbare homoseksualiteit in Nederland », Tijdschrift voor seksuologie, 29 (1), pp.19-27, 2005.

14 Dewaele, A.; Cox, N.; Dhaenens, F. & Vincke, J., *Het discours van jongeren over holebiseksualiteit. Over flexen, players en metroseksuelen*. Steunpunt Gelijkekansenbeleid (UA – UHasselt), Anvers: Drukkerij Peten, 2009.

15 Operario, D. & Fiske, S. T., « Ethnic identity moderates perceptions of prejudice: Judgments of personal versus group discrimination and subtle versus blatant bias », Personality and Social Psychology Bulletin, 27(5): pp.550-561, 2001.

16 Dewaele, A. & Van Houtte, M., *Zichtbaarheid- en discriminatiemanagement bij holebi-jongeren*, Steunpunt Gelijkekansenbeleid (UA – UHasselt), Anvers: Drukkerij Wilda. 2010.

beaucoup plus souvent des sentiments dépressifs que les jeunes hétéros. Des 743 jeunes lesbigays interrogés (-26 ans), il ressort que 23% appartiennent au groupe à risques susceptible de développer une dépression clinique.[17] Les jeunes lesbigays font en moyenne quatre fois plus de tentatives de suicide que les jeunes hétéros.[18] Par ailleurs, les jeunes lesbiennes et bisexuelles en particulier constituent un groupe vulnérable.[19]

Des accomplissements importants ont sensiblement amélioré la situation et le cadre de vie des lesbigays en Belgique. Mais, obtenir l'égalité des droits ne signifie pas que les lesbigays ne soient plus vulnérables du tout en tant que groupe de la société. Les lesbigays peuvent se protéger de la discrimination en se rendant 'invisibles' mais cela peut porter à conséquence sur leur bien-être psychologique. Cela signifie également que la discrimination que nous enregistrons n'est toujours qu'une petite partie de la discrimination à laquelle nous serions confrontés si tous les lesbigays pouvaient afficher partout et toujours leur orientation sexuelle.[20] Toutes les initiatives susceptibles de contribuer à éliminer tant l'homophobie flagrante que les formes plus subtiles et indirectes de discrimination doivent donc être encouragées.

Dr. Alexis Dewaele
Coordinateur Sexpert, Université de Gand

Stéréotypes liés à l'état de santé : l'amalgame homo = SIDA

Parmi les idées reçues concernant les personnes homosexuelles, celle qui voudrait que le SIDA soit une « maladie d'homosexuels » est l'une des plus persistantes. Elle peut ainsi être à l'origine de comportements discriminatoires fondés à la fois sur l'orientation sexuelle et sur le (présumé) état de santé. Un bon exemple de ce type de comportements concerne, par exemple, l'exclusion du don de sang des hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes (« HSH »). L'objectif avancé par les services du don de sang pour justifier l'utilisation de cette condition d'exclusion, réside dans la protection de la santé publique. Cet objectif est reconnu comme légitime par la jurisprudence européenne. Les spécialistes ont démontré que la suppression de cette condition d'exclusion pourrait menacer la protection de la santé publique au vu de l'importance du nombre de porteurs du virus du VIH et d'autres infections sexuellement transmissibles (IST) au sein de la population HSH.

La proportionnalité de l'utilisation de cette condition d'exclusion, formulée comme telle dans le questionnaire soumis aux donneurs de sang (« *si vous êtes un homme et que vous avez des rapports sexuels avec un autre homme* »), pose toutefois question. En effet, même si on ne peut nier que les contacts homo/bisexuels constituent une voie de transmission importante du VIH, on peut s'interroger sur le bien fondé d'une exclusion automatique et inconditionnelle de la catégorie HSH pour atteindre l'objectif de protection de la santé publique. Car, derrière cette catégorie, ce sont les modes de transmission du VIH et des autres IST, donc les comportements à risque, qui sont visés. Or, on constate que, dans la situation actuelle, la formulation peut laisser penser que certains comportements à risque sont exclusivement attribués à la catégorie HSH. Pourtant, ces comportements sexuels comportant des risques de transmission du VIH et des autres IST ne sont pas exclusivement pratiqués par la catégorie HSH.

Le Centre plaide pour un questionnaire qui détecterait tous les comportements à risques sans se focaliser sur un groupe cible x ou y.

Dans le cadre d'une concertation menée par la ministre de la Santé publique avec les associations et les scientifiques, le Centre a plaidé pour un travail sur le questionnaire qui permettrait de reformuler une série limitée de questions (dont certaines existent déjà) en se concentrant sur toutes les situations à risque en terme de transmission du VIH et des autres IST.

Ce travail pourrait aboutir à une amélioration de l'efficacité du questionnaire en vue d'atteindre l'objectif de protection de la santé publique (puisque tous les comportements à risques seraient ainsi détectés pour toutes les catégories de population, sans distinction),

17 Vanden Berghe, W; Dewaele, A.; Cox, N. & Vincke, J., « Minority specific determinants of mental well-being among lesbian, gay and bisexual youth », Journal of Applied Social Psychology, 40(1): pp.153-166, 2010.

18 Van Heeringen, C. & Vincke, J., « Suicidal acts and ideation in homosexual and bisexual young people: a study of prevalence and risk factors », Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 35, pp.494–500, 2000.

19 Schoonacker, M.; Dumon, E. & Louckx, F., *Welebi - Onderzoek naar het sociaal en mentaal welbevinden van lesbische en biseksuele meisjes*, Vakgroep Medische Sociologie, Vrije Universiteit Brussel, 2009.

20 Black, D.A.; Makar, H.R.; Sanders, S.G. & Taylor, L.J., « The Earnings Effects of Sexual Orientation », Industrial and Labor Relations Review, 56(3): pp.449-469, 2003.

tout en évitant que certaines questions ne se focalisent sur un groupe-cible x ou y. A ce jour, le travail de réflexion se poursuit toujours.

La réalité épidémiologique permet de nuancer le stéréotype « homo = SIDA », le Centre a donc demandé à l'Institut Scientifique de Santé Publique, qui a pour mission de collecter les données relatives à l'épidémie VIH/SIDA en Belgique, d'apporter un éclairage sur l'impact du VIH sur les personnes homosexuelles.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

INSTITUT SCIENTIFIQUE DE SANTÉ PUBLIQUE L'IMPACT EN CHIFFRES DU VIH SUR LES PERSONNES HOMOSEXUELLES

Le dernier rapport annuel de l'Institut de Santé publique sur l'Epidémiologie du SIDA et de l'infection au VIH en Belgique révèle une augmentation du nombre de nouveaux diagnostics d'infection au VIH. En 2009, 1135 nouvelles infections ont été diagnostiquées. L'augmentation s'observe particulièrement au sein de la population homo/bisexuelle masculine : alors que les cas de séropositivité enregistrés dans cette population constituaient 23% des infections diagnostiquées en 2002, ils ont atteint 46% des infections en 2009. L'incidence annuelle dans cette population a plus que triplé en 10 ans, et l'augmentation est observée dans tous ses groupes d'âge, y compris chez les jeunes. A l'opposé, les contaminations par voie hétérosexuelle sont en diminution, même si elles restent prédominantes (50% en 2009). Les résultats de la surveillance corroborent des études récentes qui indiquent une augmentation de la prévalence de comportement sexuel à risque dans la population homo/bisexuelle masculine.

Les infections à VIH sont actuellement diagnostiquées plus précocement que par le passé, et ce particulièrement dans la population homo/bisexuelle masculine : la proportion de diagnostics tardifs (<350 CD4/mm3, c'est-à-dire au stade où le traitement antirétroviral est recommandé) y est passée de 44% en 2002 à 27% en 2009. Ces données suggèrent une évolution du comportement en matière de dépistage du VIH et une amélioration significative en ce qui concerne le diagnostic précoce.

Dans ce groupe, on a observé une hausse constante et significative du taux de CD4 lors du diagnostic de VIH entre 2001 et 2008 (2001 : 395 cellules/mm^3, 2008 : 526 cellules/mm^3 ; $p<0.001$), suggérant ainsi que les infections par le VIH ont été diagnostiquées de manière plus précoce ces dernières années.

En 2008, le nombre de nouveaux diagnostics de VIH chez les HSH était le plus élevé depuis le début de l'épidémie, et ce également parmi les jeunes HSH. La tendance à l'augmentation chez les HSH belges a été continue de 1999 à 2008.

Des modifications dans le dépistage du VIH peuvent influencer les tendances dans les diagnostics du VIH. En Belgique, l'augmentation de ces diagnostics ne reflète pas une augmentation dans le dépistage du VIH puisque le nombre de tests réalisés est resté stable dans le temps. D'autre part, des augmentations peuvent en partie refléter des changements dans le ciblage des groupes à risque durant la période 1997-2008. En effet, des campagnes de promotion du dépistage ciblant les HSH ont été lancées ces dernières années. Le comportement des HSH en matière de dépistage aurait pu changer, comme le suggère le fait que les HSH sont diagnostiqués de manière plus précoce ces dernières années.

Les résultats de cette surveillance corroborent les récentes études qui indiquent une augmentation de la prévalence de comportement sexuel à risque chez les HSH, incluant ceux qui sont au courant de leur séropositivité.

Il est essentiel d'adapter et de renforcer les interventions de prévention ciblant les groupes à risque. Le développement d'une surveillance comportementale et plus de recherche qualitative sur les raisons pour lesquelles les gens ont des rapports sexuels non protégés sont nécessaires afin de développer des stratégies de prévention plus efficaces.

André Sasse, MD, MPH
Section Epidémiologie, Institut Scientifique de Santé Publique

› **www.wiv-isp.be**

A côté de la réalité épidémiologique, le Centre a aussi voulu sonder la réalité sociale stigmatisante et parfois porteuse de discrimination des personnes homosexuelles touchées par le VIH. Grâce aux progrès thérapeutiques, les gens infectés par le VIH présentent aujourd'hui quasiment la même espérance de vie que les autres. Toujours est-il que la personne qui apprend qu'elle a le VIH voit sa vie radicalement bouleversée.

Nous avons demandé à trois experts du centre flamand d'expertise pour la santé sexuelle Sensoa quels sont les besoins sanitaires spécifiques des hommes homosexuels séropositifs.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

SENSOA
BESOINS SANITAIRES SPÉCIFIQUES DES HOMMES HOMOSEXUELS SÉROPOSITIFS

Patrick Reyntiens
Médiateur de terrain HIV, collaborateur du terrain d'action Personnes séropositives

Les gays séropositifs sont souvent confrontés à une double stigmatisation : ils sont infectés par le VIH et souvent considérés comme « coupables » par l'opinion publique. En effet, ils ont contracté le VIH dans le cadre de pratiques sexuelles non sécurisées – et, de surcroît, par voie anale. Dans cette même logique, une victime infectée par le VIH à la suite d'une transfusion sanguine (dans les années 80) ou d'un viol est « innocente ». Toutefois, personne ne choisit d'avoir le virus : il vous tombe dessus. Il n'est pas non plus question ici du nombre de partenaires qu'une personne a eu pendant sa vie. Il importe de ne montrer personne du doigt : c'est contre-productif. Les réactions face aux gays sont souvent de cet ordre : « ils sont suffisamment informés mais malgré tout, ils ne font pas attention ». Une enquête montre cependant que les gays se sentent directement responsables et s'efforcent précisément d'avoir des rapports plus sûrs. Les personnes touchées par le VIH expriment souvent en entretien leur peur d'infecter autrui. Une plus grande ouverture, une plus grande acceptation et moins de préjugés contribueraient déjà nettement à sortir le VIH du domaine des tabous, même chez les gays.

Ruth Borms
Sexologue, collaboratrice du terrain d'action Personnes séropositives

Les gays séropositifs vivent deux moments charnière dans leur existence : quand ils comprennent leur attirance pour les hommes et quand ils apprennent qu'ils sont séropositifs. La manière avec laquelle ils intègrent ces « nouvelles » va influencer leur expérience de la sexualité. Les hommes qui arrivent difficilement à s'identifier en tant qu'homosexuels chercheront des relations sexuelles avec d'autres hommes d'une manière plus anonyme et cachée, ce qui peut occasionner des sentiments de culpabilité et de honte. Celui qui apprend sa séropositivité peut passer par toute une série de sentiments. Certains s'y attendent mais pour d'autres, c'est un véritable coup de tonnerre dans un ciel sans nuages. Encore plus qu'avant, ils doivent maintenant intégrer dans leur vie des relations sexuelles protégées. De telles relations ne sont évidentes pour personne, même pour les gays séropositifs. Par exemple, quand faut-il dire que l'on est séropositif ? La crainte d'être rejeté et le courage nécessaire à adopter une attitude vulnérable jouent un rôle important dans cette décision, mais aussi les circonstances. Il existe par exemple des contextes de sortie où la règle implicite est de proposer un préservatif si vous êtes séronégatif et voulez le rester. Dans d'autres endroits, on suppose le contraire : proposer un préservatif, c'est reconnaître votre séropositivité.

Mark Sergeant
Collaborateur du terrain d'action Hommes homosexuels

De nombreux problèmes de santé des gays sont liés au stress de la minorité : au fait que, tant pendant l'adolescence que pendant la vie adulte, le gay fait partie d'une minorité et n'est pas considéré comme un citoyen à part entière par beaucoup de gens. Des enquêtes menées au niveau européen montrent que ce stress s'exprime de différentes manières dans la vie des gays. Les gays fument plus que la moyenne de la population, ils boivent plus d'alcool et souffrent davantage de maladies psychosomatiques – mal de dos, insomnies et sentiments dépressifs. Si l'on y ajoute la séropositivité, les risques de dépression ou d'abus de substances, par exemple, sont accrus. Il y a également un autre lien entre la dépression et le VIH : les hommes qui se sentent mal dans leur peau adoptent un comportement plus risqué, ce qui accroît la possibilité de contracter le VIH.

› **www.sensoa.be**

2.2. L'homophobie dans les mots

2.2.1. La liberté d'expression n'est pas absolue

Sharia4Belgium : le Centre dépose plainte

Communiqué de presse du Centre du 22/04/2010

Le Centre a déposé plainte contre Sharia4Belgium sur base de la loi antidiscrimination. La plainte vise les propos réitérés de Abu Imram, porte-parole de Sharia4Belgium, à l'encontre des personnes homosexuelles qui n'auraient, selon lui, « *pas leur place dans la société et seraient probablement condamnées à mort par les érudits* ».

Selon l'analyse du Centre, ces propos pourraient tomber sous le coup de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, en particulier de l'article 22 qui punit les propos qui incitent à la haine, à la discrimination ou à la violence sur base notamment de l'orientation sexuelle.

Par incitation à la haine, il faut entendre toute communication verbale ou non verbale qui stimule, attise, encourage, accentue, provoque, pousse ou appelle à certaines réactions. « L'incitation à » est donc un concept qui va plus loin que la simple diffusion d'idées ou informations. En incitant à la haine, l'auteur doit avoir l'intention et l'espoir que ceux à qui il s'adresse adoptent à leur tour des comportements discriminatoires, de haine ou de violence.

Dans une société démocratique, la liberté d'expression est centrale : une longue série d'arrêts de la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) confirme son importance.

La liberté d'expression n'est pas seulement une liberté fondamentale, c'est aussi le pilier indispensable d'une société démocratique qui doit laisser une place aux opinions, idées et informations qui « *heurtent, choquent ou inquiètent* ».[21] Sans la confrontation des idées et des informations, il n'y a pas de pluralisme, de respect mutuel et d'ouverture d'esprit. Sans ces garanties, il n'y a ni débat public ni démocratie.

Cela ne signifie naturellement pas qu'un participant au débat public peut tout se permettre. La liberté d'expression n'est ni illimitée ni absolue, comme il ressort de l'art. 10 § 2 de la CEDH. Cet article stipule que l'exercice de la liberté d'expression – puisqu'il entraîne des obligations et des responsabilités – peut être soumis à certaines formalités, conditions, limitations ou sanctions. Ceci est même indispensable dans une société démocratique : dans l'intérêt de la sécurité nationale, de l'intégrité territoriale ou de la sécurité publique ; pour éviter des troubles et des faits délictueux ; pour garantir la santé et les bonnes mœurs ; pour protéger la réputation et les droits d'autrui ; pour éviter la diffusion d'informations confidentielles et pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire.

La législation antidiscrimination et antiracisme interdit l'incitation publique à la discrimination, à la haine ou à la violence sur base d'un des critères protégés. Cette interdiction est l'une des restrictions indispensables à la liberté d'expression, pour qu'une société démocratique puisse fonctionner convenablement.

L'ancienne Cour d'arbitrage (actuelle Cour constitutionnelle) délimite, dans son arrêt du 6 octobre 2004, la description de « l'incitation » à un délit. Selon la Cour, il ne peut y avoir « d'incitation » que si les déclarations ou les documents concernés « *poussent, stimulent ou encouragent* » à la discrimination, « *ce qui va au-delà des simples informations, idées ou critiques* ». La Cour souligne également que l'expression d'une opinion doit rester libre, même si celle-ci est « *acerbe, critique ou problématique* ». L'expression d'une opinion ne peut être punissable que lorsqu'elle peut avoir des « *conséquences préjudiciables* » pour autrui ou pour la démocratie en tant que telle.
En outre, l'auteur doit avoir une « *intention particulière* », « *une volonté spécifique d'inciter à la discrimi-*

21 Cour eur. des droits de l'Homme, arrêt Handyside c. Royaume Uni, 7 décembre 1976, Publications de la Cour européenne des droits de l'Homme, série A n° 24, p. 23, par. 49. Voir aussi Feret c. Belgique, 16 juillet 2009.

nation, à la haine ou à la violence ». Ceci suppose que l'auteur agisse sciemment, en connaissance de cause. Son intention doit être, par ses propos, d'inciter autrui à la discrimination, à la haine ou à la violence envers une personne ou un groupe identifié par un critère protégé. Il n'est pas exigé ici que ces autres personnes donnent effectivement suite à l'incitation. Le fait d'agir sciemment dans le chef de l'auteur des déclarations suffit. Lorsque cet élément d'intention particulière est absent, les opinions exprimées ne sont pas punissables.

2.2.2. L'influence des mots sur la position sociale des lesbigays

Certains propos contre lesquels il est impossible d'entreprendre une action juridique – car relevant de la liberté d'expression et n'étant pas, en soi, contraires à la législation – contribuent à créer un climat négatif au sein duquel la discrimination et l'homophobie deviennent acceptable sur le plan social. En qualifiant encore et toujours les lesbigays de « pervers sexuels » ou d' « anormaux », nous créons un climat dans lequel l'homonégativité devient acceptable et où certains pourraient trouver légitime la discrimination des lesbigays et les crimes de haine homophobes.

Ce risque s'accroît lorsque les propos sont exprimés par des personnes de pouvoir ou qui bénéficient d'une grande considération sociale. Si la jurisprudence leur accorde parfois une plus grande liberté de parole[22], à l'instar des mandataires politiques dans l'exercice de leurs fonctions, leur responsabilité morale n'en est encore que plus grande. La personne qui occupe une telle position doit être consciente du fait que ses propos ont un impact plus important sur les pensées et même le comportement de nombreuses personnes. Puisque leurs mots peuvent influencer directement ou indirectement les actes de leurs auditeurs, les personnalités assument également une certaine responsabilité morale.

Les nombreuses réactions que suscitent certains propos et les signalements que le Centre reçoit en conséquence mettent en évidence le caractère blessant de ces propos pour quantité de citoyens – et pas seulement pour les lesbigays, loin de là. On reproche fréquemment au Centre de rester les bras croisés. Toutefois, comme expliqué ci-dessus, il est souvent impossible d'entreprendre une action au niveau juridique. Cela n'empêche pas qu'il soit possible d'employer le même instrument qu'offre la liberté d'expression : faire entendre sa voix. Le Centre ne manque pas de faire connaître son indignation via la presse ou ses propres moyens de communication (site web, newsletter, etc.) et d'attirer l'attention des personnalités sur leur responsabilité dans la cohabitation pacifique des différents groupes de la population.

Certains propos, même lorsqu'ils relèvent de la liberté d'expression, contribuent à créer un climat négatif. Ce risque s'accroît lorsqu'ils sont exprimés par des personnes de pouvoir.

Outre le Centre, des groupements d'intérêt ont également un rôle à jouer ici. Citons entre autres les organisations qui travaillent sur l'orientation sexuelle et avec lesquelles le Centre a conclu un protocole de collaboration : Çavaria, Tels Quels, Alliàge et Arc-en-Ciel Wallonie. Elles sont idéalement placées pour faire contrepoids et déforcer les prises de position homophobes, éventuellement de manière ludique (cf. encart).

L'actualité nous rappelle régulièrement combien la question de la limite de la liberté d'expression est complexe. Certains groupements religieux en Australie voyaient dans les inondations qui ont ravagé leur pays en 2010 une punition divine suite à l'organisation de la Gay Pride à Sydney. Le Vatican, via le Cardinal Bertone, estime qu'il existe un lien direct entre les scandales pédophiles et l'homosexualité. Et en Belgique, Monseigneur Léonard considère que le VIH est une forme de justice immanente. La vigilance s'impose donc.

Il y a une frontière ténue entre, d'une part, l'utilisation du droit à la liberté d'expression et, d'autre part, l'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence. Le Centre constate que les propos homophobes sont souvent émis dans trois contextes spécifiques : celui de la culture (textes de certains artistes), de la religion et dans le monde sportif.

22 Voir aussi Cour eur. des droits de l'Homme, arrêt Jerusalem c. Autriche, 27 février 2001, Publications de la Cour européenne des droits de l'Homme.

2.2.2.1. Culture

Concerts homophobes : Le Centre plaide pour une clause de non-discrimination dans les contrats

Communiqué de presse du Centre du 04/10/2010

Le groupe de rap Parisien Sexion d'Assaut, connu pour ses paroles homophobes, se produira le 2 novembre prochain à l'Ancienne Belgique. Le Centre plaide pour l'introduction d'une clause de non-discrimination dans les contrats avec les artistes afin de préciser que les organisateurs ne tolèrent aucun comportement discriminatoire.

L'homophobie est pénalement punissable par la loi antidiscrimination du 10 mai 2010 lorsqu'elle constitue une incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence en raison de l'orientation sexuelle. La semaine passée, le Centre a reçu une demande d'avis de l'Ancienne Belgique à propos du concert de Sexion d'Assaut. S'il s'avère que ce groupe tient lors d'un concert en Belgique le discours homophobe pour lequel il est tristement célèbre, ses membres pourraient être poursuivis sur base de la loi antidiscrimination.

Le Centre n'est pas partisan d'une censure préalable de ce type d'événement. Une telle mesure de censure serait en effet contraire à la liberté d'expression. Mais si une violation de la loi antidiscrimination devait être constatée, le Centre veillera naturellement à ce que les instances judiciaires en soient informées.

Le Centre plaide pour l'introduction d'une clause de non-discrimination dans les contrats entre organisateurs de concert et artistes. De cette manière, chaque partie sera contrainte de prendre ses responsabilités et devra pour cela veiller à ce que le concert ne mène pas à une discrimination ou à une incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence.

La question de la règlementation de la liberté artistique ne date pas d'hier. Utilisée à bon ou à mauvais escient, la liberté artistique doit-elle être limitée au nom des principes d'égalité et de non-discrimination ? Et si la réponse est affirmative, est-ce le rôle de l'autorité publique ?

Ces questions sont revenues à l'ordre du jour lors du concert programmé dans le cadre du festival Couleur Café en juin 2010 au cours duquel devait se produire Beenie Man. Ce rappeur jamaïquain est connu entre autres pour les paroles homophobes, voire incitant à la haine envers les lesbigays, de certaines de ses chansons. La mobilisation des groupements d'influence défendant les droits des lesbigays a été telle que la pression publique a contraint l'organisateur à annuler le concert du rappeur. Le Centre a relayé les préoccupations des organisations et questionné l'organisateur. Néanmoins, le Centre n'était pas et n'est toujours pas partisan d'une censure préalable de ce type d'événement. Une telle mesure de censure serait en effet contraire à la liberté d'expression. Bien entendu, si une violation de la loi antidiscrimination devait être constatée, le Centre veillera à ce que les instances judiciaires en soient informées.

Une telle situation s'est reproduite lors du concert annoncé à l'Ancienne Belgique début novembre 2010 du groupe de rap français Sexion d'Assaut. Le Centre a été consulté par l'organisateur dès le mois de septembre. Si le groupe s'est effectivement produit, il l'a fait dans un climat de concertation avec différents acteurs de terrain tels que la Rainbow house, le Syndigay (un syndicat d'entrepreneurs lesbigays de Bruxelles), la police locale mais aussi l'Ancienne Belgique et son partenaire organisant le concert.

Suite à ces événements, divers chantiers se sont ouverts en termes de prévention. Le Centre est d'avis qu'une clause de non-discrimination dans les contrats entre organisateurs et artistes aurait toute sa place et son utilité afin que chaque partie prenne ses responsabilités. Néanmoins, il reste à investiguer le contenu exact de cette clause. Tiendra-t-on compte des propos tenus à l'étranger, et ce dans quels délais ? Quelle est la

responsabilité des organisateurs subsidiés ? Comment se positionneront les organisateurs privés ? Autant de questions à approfondir.

La Fédération Arc-en-Ciel Wallonie (la coupole des association de défense des droits des lesbigays) s'était opposée à la présence de Beenie Man sur le podium de Couleur Café 2010.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

FÉDÉRATION ARC-EN-CIEL WALLONIE
ARTISTES HOMOPHOBES SUR SCÈNE ? NON MERCI !

Pendant la saison 2010 des festivals musicaux, la présence de deux artistes sur des scènes subsidiées par la Communauté française soulève une vague de contestation. Beenie Man au festival Couleur café (26 juin) et Capleton au festival de Dour (18 juillet), icônes de dancehall reggae, sont les auteurs de textes résolument anti-gay.

Beenie Man : « *Il faut pendre les lesbiennes avec une corde, je rêve d'une nouvelle Jamaïque qui exterminerait les gays*. »

Capleton : « *L'homosexualité est contre l'humanité ; brûlez les gays ; saignez-les ; je tire sur les sodomites et les pédés ; tu devrais savoir que Capleton brûle les queers ; le même feu s'applique aussi aux lesbiennes ; étranglez et pendez tous les queers qui viennent ici ; la terre mère dit qu'aucun ne doit survivre*. »

Historique

Un groupe de contestation s'est créé autour de LaLucarne.org, Arc-en-Ciel Wallonie et Amnesty International Belgium. L'information a circulé très rapidement via le réseau social Facebook (un groupe, créé pour l'occasion, compte aujourd'hui près de 3.000 membres). Les associations à la base du mouvement de contestation se sont engagées dans un bras de fer dès la mi-juin et le concert de Beenie Man à Couleur café a été annulé in extremis. Les organisateurs en ont attribué la responsabilité aux « associations ».

Par contre, en juillet, le concert de Capleton au festival de Dour a été maintenu malgré une lettre envoyée conjointement par Arc-en-Ciel Wallonie et Amnesty International Belgium aux organisateurs du festival et de nombreux échanges avec l'organisateur.

Fin septembre, après les derniers festivals, les acteurs associatifs se sont rencontrés. Etant conscients que les démonstrations de force n'étaient qu'une solution d'extrême urgence et rejointes par Ecolo Nous Prend Homo, ils ont réfléchi à des pistes à soumettre à la ministre de l'Egalité des chances de la Communauté française, pour sensibiliser les opérateurs de festivals à la question de l'homophobie des chanteurs auxquels ils offrent une visibilité. Dans les jours qui ont suivi, la ministre a exprimé son soutien aux acteurs associatifs et a affirmé qu'elle travaillait d'ores et déjà sur la thématique.

Réflexion

Le cœur de la problématique est d'ordre juridique. Si le droit belge sanctionne l'incitation à la discrimination, la haine et la violence, il ne permet pas d'interdire a priori qu'un artiste, qui aurait incité à la violence dans un autre pays, ne se produise sur une scène belge.

Cet état de fait engendre des situations absurdes. Un jour, dans un autre pays, un artiste peut chanter qu'il voudrait « *voir brûler les pédés en public* ». Et le lendemain, ce même artiste peut venir sur une scène belge, à condition qu'il n'interprète pas les textes incitant à la violence.

Pour Arc-en-Ciel Wallonie et les autres associations qui se sont mobilisées au cours de l'été 2010, cette hypocrisie ne peut pas continuer. Nous souhaiterions sensibiliser les opérateurs de festival à la lutte contre l'homophobie. Nous souhaiterions que les organisateurs de festivals soient tenus à une approche éthique quant à l'accès des scènes subsidiées à des artistes qui ne respecteraient pas le droit belge dans d'autres pays, en intégrant par exemple une clause adéquate au contrat passé entre la Communauté française et les organisateurs de festivals. Cette clause devrait engager leur responsabilité, y compris juridique, par rapport au décret antidiscrimination, et conditionner l'obtention des subsides publics. Ceci les obligerait à un screening de la situation, au cas par cas, vis-à-vis des artistes contrevenants et à une justification explicite, éventuellement réfutable par le pouvoir subsidiant.

Début 2011, Arc-en-Ciel Wallonie était régulièrement en contact avec le cabinet de la ministre de l'Egalité des chances de la Communauté française. Nous espérons que des mesures constructives ressortiront de ces discussions.

Thierry Delaval
Président, Fédération Arc-en-ciel Wallonie,

› **www.arcenciel-wallonie.be**

2.2.2.2. Religions

Réaction aux propos concernant l'homosexualité tenus à « Controverse » le 24.01.10

Communiqué de presse du Centre du 25/01/2010

Le Centre a pris connaissance des propos tenus notamment par l'archevêque Léonard dans le cadre de l'émission « *Controverse* » diffusée hier sur la chaîne RTL-TVI.

Le chef de l'église catholique belge, interrogé sur le sujet de l'orientation sexuelle, a comparé l'homosexualité à l'anorexie. Comme tout citoyen, l'archevêque de Malines-Bruxelles a la liberté d'exprimer ses opinions. C'est le cas aussi des représentants des cultes judaïque et musulman présents sur le plateau qui ont également tenu des propos très négatifs à l'encontre de l'homosexualité. Leurs propos ne les exposent pas à des poursuites judiciaires dans le sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, dont celles motivées par l'homophobie. Rappelons que la liberté d'expression s'étend aux propos « *qui blessent, qui choquent et qui inquiètent* », selon l'expression consacrée de la Cour Européenne des Droits de l'Homme, et n'incriminent que l'incitation à la haine et à la discrimination.

Il reste néanmoins que ce type de discours, amalgamant maladie, perversité et homosexualité, est regrettable, et potentiellement dangereux car il entretient stéréotypes et préjugés non fondés. C'est pourquoi le Centre déplore que de hauts responsables de cultes stigmatisent à nouveau l'homosexualité et sera attentif à ce que leurs propos publics n'encouragent pas des actes de haine inspirés par ceux-ci.

Le Centre rappelle que l'orientation sexuelle n'est ni un choix ni une maladie à soigner. Elle ne constitue pas non plus a priori un comportement qui mettrait en danger, plus qu'un autre, la vie ou la santé des individus. Elle est une orientation sexuelle qui, tout comme les convictions religieuses, appelle le respect mutuel des différences.

En 2010, des hauts-représentants religieux ont fait la une des journaux à plusieurs reprises avec des propos homophobes. Ils considèrent que l'homosexualité est un péché et les lesbigays des pécheurs. Dans le meilleur des cas, ils incitent à la compassion envers les lesbigays, mais certains plaident ouvertement pour leur sanction. Il n'est donc pas étonnant que certaines études établissent un lien entre l'engagement religieux et l'homophobie.

Certaines études établissent un lien entre engagement religieux et homophobie. Mais la religion ne doit pas d'office être associée à une attitude moins tolérante.

Une étude de la K.U.Leuven[23] confirme les résultats d'une enquête canadienne[24]. Lors d'interviews enregistrés dans le cadre de cette enquête, il est souvent fait référence à une justification religieuse pour expliquer l'attitude négative à l'égard de l'homosexualité. Ceci a pu être constaté pour toutes les religions, mais l'effet était plus prononcé chez les répondants islamiques.

Pendant l'analyse des résultats de l'enquête, des variables contextuelles ont été contrôlées comme le niveau de scolarité et le statut socio-économique. Au vu de ces vérifications, il semble certain que le lien religion-homophobie n'est pas influencé par ces variables. L'attitude plus négative à l'égard des lesbigays que l'on a pu constater chez les personnes impliquées sur le plan religieux ne disparaît pas à mesure qu'augmentent le degré de scolarité et le statut socio-économique.

Heureusement, d'autres voix qui ne condamnent pas les lesbigays et considèrent l'homosexualité comme une expérience de sexualité digne s'élèvent aussi dans les différentes religions. Il y a également beaucoup de lesbi-

23 Marc Hooghe et al., *De houding van jongeren ten aanzien van holebi-rechten, Een kwantitatieve en kwalitatieve analyse*, Katholieke Universiteit Leuven, 2007.

24 Stolle, D., et al., *Dataset of the McGill Youth Survey 2006*, McGill University Montreal, Department of Political Science, 2006.

gays croyants, qui tentent de donner une place à leur orientation sexuelle dans leur expérience religieuse.

La religion ne doit donc pas d'office être associée à une attitude moins tolérante envers l'homosexualité. Une étude américaine[25] a mis en évidence une attitude très tolérante chez des personnes juives interrogées. Ce résultat est associé au fait que plusieurs chefs religieux juifs aux Etats-Unis ont appelé explicitement ces dernières années à une attitude plus tolérante et plus compréhensive.

Il est donc possible qu'au sein des communautés religieuses, il y ait des évolutions qui conduisent à une position plus tolérante. Il importe donc de donner un espace d'expression à ces autres discours et de mieux soutenir les initiatives conciliantes.

À titre d'exemple de telles initiatives, citons les projets Toledo et Mazungumzo que la Roze Huis (Maison Rose) d'Anvers a lancé avec le soutien de la Communauté flamande ou l'association Merhaba qui regroupe des lesbigays notamment musulmans. Ces projets tentent, d'une part, d'établir des contacts avec les associations de personnes d'origine étrangère et, d'autre part, d'interculturaliser la communauté lesbigaye.

Citons une bonne pratique, à savoir la visite des guides de mosquées anversois à la Roze Huis. Les collaborateurs de la Roze Huis leur ont présenté leur travail. Les guides des mosquées ont, quant à eux, raconté leur propre expérience de la communauté musulmane et expliqué leur projet de visite guidées de mosquées. La rencontre a été jugée positive par les deux parties.

Le Centre est favorable à un suivi de ces projets et à un soutien des différentes organisations et associations idéologiques.

Au quotidien, religions – au pluriel – et homosexualité ne font pas souvent bon ménage. Les nombreux signalements reçus par le Centre en écho aux propos tenus dans les médias, mais aussi les témoignages de personnes homosexuelles insultées ou malmenées dans les espaces publics au nom de la religion, interrogent le rapport entre liberté religieuse et non-discrimination.

25 Finlay, B., & Walther, C.S., « *The Relation of Religious Affiliation, Service Attendance, and other Factors to Homophobic Attitudes among University Students* », *Review of Religious Research*, 44(4), pp.370-393, 2003.

Francis Martens est psychologue, anthropologue et psychanalyste. Il est président de l'Association des Psychologues Praticiens de Formation Psychanalytique de Belgique (APPPsy) et du Conseil d'Éthique de l'Association des Services de Psychiatrie et de Santé Mentale de l'Université de Louvain (APSY-UCL). Il contribue à ce rapport annuel en donnant un éclairage analytique du rapport particulier entre religion catholique et homosexualité.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

FRANCIS MARTENS
HOMOSEXUALITÉ, ANOREXIE, JUSTICE IMMANENTE ET SIDA

Au regard de l'anthropologie psychanalytique, le comportement humain – par-delà ses régulations instinctuelles défaillantes – se trouve pris entre les exigences nécessaires et contradictoires de deux types de réalité : d'une part, *les pulsions* (à la racine individuelle du désir de vivre), de l'autre, *la culture* (garante des systèmes de coopération assurant notre survie). Il y a, entre ces deux registres, une tension et une conflictualité propres à l'espèce humaine – tout particulièrement au niveau de *la sexualité*. Celle-ci – faut-il le souligner – s'inscrit au filigrane de tous nos comportements et, si elle s'étaie en partie sur l'instinct de reproduction, s'en différencie radicalement : elle ouvre, chez les humains, un type de rapport à soi et aux autres à nul autre pareil.

Tout s'origine, en effet, dans l'impotence radicale des rejetons humains. Durant de longues années, leur survie dépend de l'emprise quotidienne des adultes sur chacune de leurs fonctions. Il s'ensuit une appétence particulière du corps de l'autre (initiée par la relation d'allaitement) qui ouvre progressivement sur une érotisation potentielle de chaque partie du corps, de chacune de ses fonctions, et – plus loin – de toute activité humaine. Le régime des pulsions se caractérise par un mode – quelquefois prédateur – marqué par le sentiment de l'urgence. Y règne, par excellence, l'empire du « tout et tout de suite ». Cet élan, faisant fi de toute loi et de toute prudence, entre en conflit tout autant avec les exigences individuelles de l'autoconservation, qu'avec les nécessaires contraintes de la coopération avec autrui. D'où cet inévitable « Malaise dans la culture », décrit par Freud en 1929. Il s'agit, pour chaque société, de trouver et de réinventer sans cesse les meilleures médiations possibles entre les élans vitaux de la vie pulsionnelle et les nécessités tout aussi vitales de la vie collective. Chaque culture, de la plus animiste à la plus juridique, organise donc à sa façon la police des pulsions.

Dans nos sociétés de tradition chrétienne, les règles religieuses et les normes de droit se sont progressivement différenciées. C'est la loi désormais qui dit le permis et l'interdit. Mais tout se passe comme si l'institution religieuse catholique – plutôt que de cultiver positivement spiritualité et solidarité – s'obstinait à vouloir régir disciplinairement les pratiques sexuelles. Et ce à partir d'un point de vue totalement biaisé. En effet, alors qu'au regard de l'anthropologie la sexualité apparaît comme une valeur en soi, aux yeux du catholicisme romain elle semble ne trouver d' « excuse » que dans son instrumentalisation en vue de la procréation. Dans les vertueux discours à propos du célibat, du préservatif, du SIDA, de l'avortement, perce en fait - sous la rhétorique du « respect de la vie » – une tradition séculaire de crainte et de disqualification de la sexualité.

C'est très sensible chez les pères de l'église. Pour saint Augustin (354-430), rescapé d'une vie dissolue, il n'y a rien de plus puissant que les caresses d'une femme pour tirer l'esprit d'un homme vers le bas. Indissociable du péché originel, la concupiscence s'incarne pour l'homme dans « *ce mouvement honteux qui sollicite les organes […], soulevant à la fois les passions de son âme et les instincts de sa chair* ».[26] Plus près de nous, les scandales de pédophilie attestent une infantilisation radicale de nombre de clercs en matière de sexualité. Mais plutôt que d'en tirer les leçons, la hiérarchie préfère désigner des boucs émissaires. Ainsi, Mgr Tarcisio Bertone (bras droit du pape) signale que « *nombre de psychologues, de psychiatres, ont démontré qu'il n'y avait pas de relation entre le célibat et la pédophilie* » et que « *beaucoup d'autres ont démontré […] qu'il y a une relation entre homosexualité et pédophilie* ».[27] Plus transparentes encore, les paroles embarrassées du porte-parole du Vatican, le père Federico Lombardi, lorsque – tentant de redresser la barre – il précise que le cardinal Bertone se « *référait évidemment au problème des abus commis au sein du clergé et non à ceux commis dans l'ensemble de la population* ».[28] En termes plus choisis, le Vatican semble cacher ses failles à la manière de ces mâles aux abois, prompts à se refaire une virilité sur le dos des « pédés ».

La Belgique n'en sort pas indemne. Il est facile, en effet, à l'organisation pyramidale de l'église catholique d'exporter *urbi et orbi* ses abus de langage : il suffit de procéder aux nominations idoines. Celle de Mgr Léonard à la tête de l'évêché de Namur avait déjà fait question, sa promotion à l'archevêché de Malines-Bruxelles confirme qu'il ne s'agissait pas d'une erreur de casting : le futur cardinal reflète on ne peut mieux, il est clair, la sensibilité de la maison mère. L'accès à la papauté de Jean XXIII (1958-1963), le déroulement imprévu du concile Vatican II (1962-1965), s'ils amorçaient un virage évangélique imprévu de l'institution catholique-romaine, faisaient aussi gravement désordre pour les gardiens du sérail. Tout en célébrant le concile, le pape Jean-Paul II (1978-2005) et son éminence grise le cardinal Ratzinger (futur Benoît XVI) s'en firent donc les discrets fossoyeurs – au gré notamment de leur politique de nominations. Jean XXIII à peine décédé, le peuple chrétien réclamait avec ferveur sa canonisation. Un demi siècle plus tard, il l'attend toujours. Pour Jean-Paul II, rien de tel. Parfaitement médiatisé de son vivant, durant son agonie, et jusqu'après sa mort, à peine eut-il temps de rendre le dernier souffle qu'il se retrouvait pratiquement béatifié – et rendu fort probablement saint patron des « conseillers en communication ».

Il importe dès lors de prendre au sérieux les diverses déclarations de Mgr Léonard. Loin de simples écarts de langage, ses outrances reflètent fidèlement l'actuelle politique des « fonctionnaires de Dieu » et leurs positions régressives en matière de sexualité. Ainsi de l'homosexualité, discréditée et pathologisée par sa comparaison avec l'anorexie.[29] Ainsi encore du préservatif, rendu terrifiant par sa porosité.[30] Ainsi de la remise en cause de la loi sur l'avortement.[31] Ainsi et surtout du SIDA, assimilé à quelque manifestation d'une justice, si pas divine, à tout le moins « *immanente* ».[32]

À l'école paroissiale, quand un petit camarade s'était fait mal pour avoir commis quelque bêtise, on lui décochait : « C'est le p'tit bon dieu qui t'a puni ». On avait le goût de ne pas mêler le « Grand » à tout ça. Mais, dans la bouche d'un prélat de la stature de Mgr Léonard, il est difficile de ne pas nimber de quelque transcendance les péripéties évoquées de « *la justice immanente* ». Car, si l'on veut parler d'un simple rapport de cause à effet (du genre « Tu mets la main au feu, tu te brûles »), pourquoi y mêler la « justice » – si ce n'est pour rapatrier en douce la notion du « juste châtiment » ?

En réalité, les déclarations éparses de l'archevêque Léonard

26 Augustin, *La Cité de Dieu,* XIV, 15, 16.

27 La Tribune de Genève, 12 avril 2010.

28 La Tribune de Genève, 12 avril 2010.

29 Controverse, RTL, 24 janvier 2010.

30 Télémoustique, 4 avril 2007.

31 Participation à la « Marche pour la vie » du 28 mars 2010.

32 Minten, D. & Mathoux, L., *Gesprekken met Monseigneur Léonard*, Lannoo, 2010.

sur l'homosexualité, le préservatif, le SIDA, peuvent se réduire aux membres d'une seule et même phrase : « Ne croyez surtout pas que le préservatif protégera jamais l'homosexuel de son juste châtiment ! Amen. » Nous voilà donc retombés dans une atmosphère de stigmatisation que nous espérions dépassée. Mais Dieu, après tout, y reconnaîtra les siens. En attendant, ici-bas, la vigilance s'impose. Le désarroi charrié par l'époque est tel que la diabolisation de l'autre revient en force[33]. Plus que jamais, tout peut refaire farine au mauvais moulin.

Francis Martens
Président de l'Association des Psychologues Praticiens de Formation Psychanalytique de Belgique (APPPsy), Président du Conseil d'Éthique de l'Association des Services de Psychiatrie et de Santé Mentale de l'Université de Louvain (APSY-UCL)

2.2.2.3. Football

Au vu de l'actualité internationale (refus du club de football Créteil Babel de rencontrer le Paris Foot Gay, déclarations homophobes du président du club de football de Montpellier ou de l'ancien gardien de but du club danois du FC Midtjylland etc.) et nationale (résultats de l'enquête de Sport Foot Magazine[34], propos homophobes du public lors d'un match à Malines, etc.), il semble que le monde du football ait un « problème » avec l'homosexualité.

Il semble que plus le sport est collectif et masculin, plus celui-ci se révèle être homophobe. Dans ce contexte, se révéler tel que l'on est constitue une prise de risque pour les personnes homosexuelles. Aujourd'hui encore, dans un sport comme le football où les stéréotypes liés à la féminité et à la masculinité ont la vie dure, faire son coming out peut avoir des conséquences catastrophiques.

En 2010, le Centre a été confronté à ces constats et a tenté d'approfondir le sujet de la discrimination liée à l'orientation sexuelle au sein du monde du football.

Si les signalements reçus sont peu nombreux, ils n'en restent pas moins inquiétants : insultes homophobes proférées à l'encontre d'un arbitre, mise à l'écart d'un entraîneur après son coming out, chœurs homophobes venant des tribunes, etc.

Pour aller plus loin, le Centre a aussi collaboré avec deux journalistes pour creuser le quotidien des gays et des lesbiennes dans le monde du football, à tous les niveaux. Les articles parus dans De Standaard[35] et dans Le Soir[36] ont confirmé qu'il ne fait pas bon être homosexuel dans le football. Ainsi, ils renforcent l'idée qu'il est plus que jamais nécessaire de créer un climat favorable à l'acceptation de toutes les orientations sexuelles dans la société, et dans le sport, et de stimuler activement la lutte contre l'homophobie au sein des clubs de football notamment.

Ces articles, publiés à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie (17 mai 2010), ont interpellé le monde politique belge. Ainsi, le ministre des Sports de la Communauté française a notamment initié une réflexion au sein de son Cabinet pour faire évoluer la Charte Éthique du Sport en Communauté française et lancer une campagne de sensibilisation et de formation antidiscrimination intégrant la lutte contre l'homophobie. Les projets sont toujours en cours de concrétisation. Du côté néerlandophone, il existe aussi une Charte[37] depuis 2007 et un volet « homophobie » est prévu dans la formation de la Vlaamse Trainersschool. Si les responsables politiques se disent concernés, ils n'ont par contre pas encore développé de nouvelles actions spécifiques.

Dans un sport comme le football où les stéréotypes liés à la masculinité ont la vie dure, faire son coming out peut avoir des conséquences catastrophiques.

Injures sur les terrains
Entre-temps, tant les directeurs sportifs que les footballeurs professionnels entretiennent encore et toujours l'idée que l'homosexualité n'a pas sa place dans le football. Par conséquent, il n'est pas étonnant que « homo » soit et reste assimilé à une insulte sur les terrains de foot-

33 Martens, F., « Xénophobie, corps étranger : l'effet Remus », in Anthropologie et Sociétés, 34-3, Université Laval, Québec, 2010

34 Il ressort de cette enquête que 70% environ des joueurs de football de première division belge estiment que les gays n'ont pas leur place sur un terrain de foot. (Sport Foot magazine, 10 juin 2009)

35 De Foer S., *« Gezocht : homo op noppen »*, *De Standaard*, 15-16 mai 2010.

36 Dorzée H., *« Homosexualité dans le foot : le grand tabou »*, *Le Soir*, 15-16 mai 2010.

37 Gemeenschappelijke verklaring over de gelijke behandeling van hetero- en holebiseksualiteit in de sport (Déclaration commune pour le traitement égal de l'hétéro- et l'homosexualité dans le sport).

ball belges et dans les tribunes. Ces injures homophobes n'ont par ailleurs souvent aucun lien avec l'orientation sexuelle réelle du joueur visé : elles ont uniquement pour but de mettre en doute la virilité de ce joueur.

C'est ainsi qu'en janvier 2010, le match de coupe opposant le KVC Westerlo et le KV Mechelen a été arrêté à cause de slogans homophobes. Pendant la rencontre, le joueur de Westerlo Oleksander Iakovenko a été confronté à plusieurs reprises à des insultes homophobes. Le match n'a repris que lorsque les slogans se sont tus. Au cours des saisons précédentes, des joueurs comme Bart Goor et Olivier Deschacht ont aussi été victimes d'insultes homophobes. Ces insultes n'ont rien à voir avec l'orientation sexuelle des joueurs qui en sont les victimes. Elles se fondent uniquement sur le fait que leur jeu, leur façon de s'exprimer, leur look, leur appartenance sociale, etc. ne font pas assez « viril ». Dans les tribunes de foot à l'étranger également, ces slogans ne cessent de ressurgir. Il faut être véritablement inébranlable pour oser afficher son homosexualité, pour ouvrir la confrontation avec les soi-disant amateurs de sport qui estiment que l'orientation sexuelle est plus importante que le talent du footballeur.

Les slogans homophobes entendus pendant le match Westerlo – Mechelen n'ont pas été consignés dans le rapport de l'arbitre. L'Union Royale Belge des Sociétés de Football-Association (URBSFA) a édicté dans sa note « *Violence verbale et gestes blessants autour du terrain de football* » des directives qui indiquent comment les arbitres doivent réagir face à de tels slogans. L'arbitre ne doit mentionner ces slogans dans le rapport de la rencontre que lorsque l'annonceur du stade a exhorté le public au calme et que la rencontre a été arrêtée à une reprise. En d'autres mots, le seuil de signalement est très élevé. Il n'est donc pas étonnant que le Comité sportif n'ait reçu, au cours des saisons passées, aucune notification de slogan homophobe.

Dans une prochaine recommandation, le Centre demandera donc à l'URBSFA d'adapter ses directives de manière à contraindre les arbitres de noter immédiatement de tels faits et pas seulement au terme de violences verbales répétées. Pour le Centre, il incombera ensuite au Comité sportif de prendre les mesures nécessaires et de demander aux clubs des explications, éventuellement de les sanctionner.

2.3. L'homophobie dans les actes

Agressés parce qu'ils se tenaient par la main…

Communiqué de presse du Centre du 04/03/2011

Hier, ce jeudi 3 mars, la 11e Chambre du Tribunal correctionnel de Liège a rendu son jugement dans une affaire de violences homophobes, dans laquelle le Centre s'était porté partie civile, aux côtés des victimes.

Pour rappel, dans la nuit du 21 au 22 février 2009 à Liège, Messieurs C. et F. quittent une soirée et rejoignent leur voiture main dans la main en empruntant le Boulevard de la Sauvenière.

Cinq jeunes hommes arrêtent alors leur véhicule à quelques mètres d'eux. Des injures sont échangées et l'un d'eux agresse alors le couple, encouragé par ses compagnons.

La prévention de coups et blessures avec circonstance aggravante ainsi que la prévention d'injure sont retenues contre l'auteur des coups, qui est condamné à 150 heures de peine de travail (ou 10 mois d'emprisonnement subsidiaire). Il est à noter que la prévention de l'incitation à la haine a été retenue contre trois de ses compagnons (le quatrième étant mineur à l'époque des faits) puisqu'ils ont incité l'auteur à la violence en raison de l'orientation sexuelle des victimes. Ils sont condamnés à 5 mois de prison avec sursis et à 275€ d'amende (sans sursis). Edouard Delruelle,

directeur adjoint du Centre, a estimé particulièrement important et positif le fait que le tribunal ait reconnu non seulement le caractère homophobe de l'agression, en tant que circonstance aggravante des coups et blessures portés, mais aussi les faits d'incitation à la haine.

Dans son courrier au Centre, cité lors de l'audience, une des victimes précisait : « *Jamais nous n'aurions cru qu'en 2009, on pouvait encore se faire agresser de la sorte à Liège, sur un boulevard central, sans n'avoir rien fait d'autre que nous tenir par la main, (…) Des insultes, des coups, de l'angoisse, de la peur, une attention qui nous restera pour longtemps dès qu'un groupe sera près de nous… simplement pour s'être tenu la main en rentrant chez nous…* »

Le Centre reçoit relativement peu de signalments de « crimes de haine homophobe », pour divers motifs tels que la crainte de représailles, une certaine résignation ou l'impression que cela ne servira à rien… Ce jugement montre pourtant toute l'utilité d'une telle démarche et de l'intervention du Centre ou de ses partenaires associatifs. Le Centre rappelle à cet égard que la police est tenue d'enregistrer le caractère éventuellement homophobe d'une agression. Cet enregistrement peut être une donnée essentielle pour la suite judiciaire d'une telle agression.

2.3.1. Sous-rapportage de la discrimination et des crimes de haine envers les lesbigays

En 2010, 4 dossiers d'agression homophobe seulement ont été déposés auprès des parquets belges. La police a enregistré en 2008 34 cas d'agression homophobe, en 2009 56 et au cours du premier semestre de 2010 la police avait enregistré 45 cas.[38] Il est impossible de comparer ce chiffre à ceux des années précédentes, mais il semble très bas.

De nombreuses études[39] ont été publiées sur les conséquences que provoquent les délits chez les victimes, sur leurs émotions, le stress, leur propension à s'adresser à la police, etc. Les études qui ciblent le terrain de la discrimination et des crimes de haine sont très rares en Belgique. Les études qui, à l'étranger, se sont penchées sur les attitudes par rapport à une plainte[40] ont montré que seul un petit nombre des victimes qui se manifestent, sont capables de traduire leur mécontentement en action judiciaire et qu'en matière de discrimination et de crimes de haine, les seuils à franchir pour les victimes sont plus élevés que pour les plaintes portant sur d'autres situations.

Il semble que, outre les freins connus en vue d'un dépôt de plainte (temps, argent et effort à déployer), d'autres facteurs comme la peur de la victimisation ou la honte et la fierté jouent et ont pour conséquence que les victimes de discrimination ou de crimes de haine hésitent considérablement avant d'introduire une plainte. La peur de la victimisation (fin de la relation professionnelle, par exemple) a probablement aussi pour conséquence que le nombre de cas de discrimination et de crimes de haine signalés est relativement faible et plus ou moins constant. Il est donc bien question ici d'un phénomène de sous-rapportage.

Pourquoi la majeure partie des personnes confrontées à une discrimination ou une agression homophobe ne le signalent-elles pas?

La question cruciale est donc la suivante : pourquoi la majeure partie des personnes confrontées à une discrimination ou une agression homophobe ne le signalent-elles pas ? L'une des principales raisons est le sentiment que cela n'aboutira à rien. Règne un grand scepticisme quant à la possibilité et à la volonté des instances concernées d'y changer vraiment quelque chose. Une deuxième raison que l'on peut invoquer est le fait que les victimes veulent y consacrer le moins d'attention possible. Cette attitude est l'expression d'une stratégie d'ajustement connue permettant de gérer de manière efficace diverses expériences comme la discrimination : essayer « d'être au-dessus de ça », de nier les incidents ou de les expédier comme des éléments négligeables.

38 Voir aussi Annexe 1.Chiffres externes.

39 Coenders, M. ; Boog, I. & Diensbach, W., « Discriminatie-ervaringen : een onderzoek naar ervaren discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en huidskleur », Boog, I. e.a. (red.), *Monitor rassendiscriminatie 2009*, pp. 33-74, 2009.

40 Van Donselaar, J. & Rodrigues, P. R., *Monitor racisme & extremisme : negende rapportage*, 2009.

Autre problème à mettre en avant, le fait que les signalements aboutissent en divers endroits : à la police, dans les organisations spécialisées et chez les assistants sociaux. Mais ces signalements n'y sont que peu souvent reconnus et consignés comme signalements d'une discrimination ou d'un crime de haine homophobe.

Il ne faut pas s'étonner de constater que seule une partie des crimes de haine sont signalés à la police. Introduire une plainte à la police est une démarche sérieuse et tous les incidents ne se prêtent pas à une approche policière/judiciaire, loin s'en faut. Mais, dans une société où la discrimination et les crimes de haine ne sont tolérés, on pourrait s'attendre à ce que les problèmes soient avant tout signalés aux directions des établissements où l'incident a eu lieu (dancings, transports publics, entreprise où la victime travaille, etc.). En pratique, il semble toutefois que les procédures internes ne soient pas souvent suivies.

Il ressort par ailleurs de l'analyse des chiffres de la police que la propension au signalement dépend entre autres de la nature du traitement discriminatoire subi. La tendance à signaler un incident semble la plus forte lorsqu'il s'agit de remarques discriminatoires. La plupart des victimes ne font rien lorsqu'elles constatent qu'elles ne sont pas traitées sur un pied d'égalité. En ce qui concerne les incidents plus agressifs – violences physiques ou dégradations de biens matériels par exemple – la police semble être l'instance à laquelle l'on s'adresse le plus fréquemment.

Sous-représentation des faits lesbophobes[41]

Seulement 21% des dossiers « orientation sexuelle » ouverts par le Centre en 2010 concernent des lesbiennes. Si l'on doit parler de sous-rapportage, c'est bien dans le cadre des discriminations dont sont victimes les lesbiennes qu'il s'illustre le mieux. Cette tendance est confirmée en France, par exemple, dans le Rapport 2010 de SOS-Homophobie qui recense 13% de signalements concernant des actes lesbophobes.

Il est difficile de déterminer les raisons de cette sous-représentation des faits lesbophobes dans les statistiques. Bien que l'on observe cette tendance de manière généralisée, il faut veiller à ne pas tomber dans les hypothèses stéréotypées sur les lesbiennes du type : « il y a plus de gays que de lesbiennes », « les lesbiennes préfèrent rester entre elles », « c'est un choix féministe », etc.

Outre la difficulté pour beaucoup à se définir comme victime de discrimination et d'avoir le courage de tirer la sonnette d'alarme, il s'agit encore de repérer le motif lesbophobe derrière ce qui semble être parfois un sexisme banal. En effet, hétérosexisme et lesbophobie sont étroitement liés, confrontant parfois violemment la femme lesbienne à son identité de genre supposée.

Pourquoi si peu de signalements ? Cette tendance reflète-elle une réalité, à savoir que les femmes seraient moins victimes de discrimination et de crimes de haine en raison de leur orientation sexuelle que les hommes ? Le manque de visibilité des lesbiennes les protègeraient de la lesbophobie. Effectivement l'insulte, l'incident et le harcèlement lesbophobe ne s'opèrent que lorsque l'auteur connaît ou doute de l'orientation sexuelle de la femme. Ainsi, les femmes lesbiennes seront en butte aux insultes quand elles se promèneront en couple, loueront un logement à deux, demanderont la garde d'un enfant alors qu'elles cohabitent, etc. SOS-Homophobie confirme cette tendance en définissant deux « profils à risque » : les jeunes citadines de moins de 25 ans qui occupent d'avantage l'espace public et les femmes en couple, donc visibles et confrontées aussi à une différence de traitement étatique dans le cadre de leurs démarches administratives.

Les chiffres du Centre sur ces deux dernières années illustrent cette tendance fondamentale.[42] La moitié environ des signalements en matière d'orientation sexuelle concernant des femmes ont trait aux questions de « droit de la famille » : adoption, reconnaissance de l'enfant par la partenaire, congé de paternité, etc. L'autre moitié des signalements enfonce une porte ouverte : les faits lesbophobes n'ont lieu que lorsque l'auteur connaît ou croit connaître l'orientation sexuelle de la plaignante.

41 Pour rappel, la lesbophobie est un terme créé dans les années 1990 afin de désigner les manifestations d'hostilité spécifiques dont sont victimes les femmes en raison de leur homosexualité réelle ou présumée. Cf. SOS-Homophobie, *Rapport sur la lesbophobie*, p. 5, 2008.

42 A l'occasion de la journée internationale contre l'homophobie du 17 mai 2011, le Centre a lancé une campagne de communication pour inciter les personnes lesbigayes à signaler les faits de discrimination et de harcèlement basés sur l'orientation sexuelle et les actes de violence à caractère homophobe. Plus d'infos sur le site web du Centre : www.diversite.be, rubrique « *Actions de sensibilisation* ».

Qu'en est-il donc de toutes ces femmes lesbiennes que l'on ne voit pas, ou qui ne se font pas voir ? Des études féministes[43] nous apprennent que cette invisibilité trouve son origine tout simplement dans le manque historique d'attrait pour la sexualité féminine en tant que telle ; à savoir qu'elle ne présente de l'intérêt que dans son rapport à l'homme et non pas en soi. Du peu d'attrait pour la sexualité féminine naîtrait l'invisibilité de l'homosexualité féminine, négligée, entendue au mieux comme une phase transitoire puisque, hétéronormativité oblige, la sexualité féminine ne s'épanouirait que dans l'acte hétérosexuel, d'où des expressions telles que « tu vas savoir ce qu'est un vrai mec » qui sont souvent accompagnées d'agression ou d'insultes.

Quelques exemples de faits lesbophobes signalés au Centre :

» Un voisin excédé d'habiter à côté d'un couple de lesbiennes avait saisi l'occasion de les voir dans leur propre jardin pour leur présenter ses parties génitales au travers de la haie.
» Une plaignante ne pouvait approcher une autre femme sans que l'on suppose que le but en soit la drague.
» Une victime s'est plainte du fait qu'en sortant des toilettes pour dames elle s'est entendu dire par un collègue : « *tu ne t'es pas trompée de toilettes* ? ».

Une fois découverte, la lesbienne n'est alors que sexualité. Identifiée comme lesbienne, elle devient un sujet de curiosités.[44] Elle est constamment ramenée à sa sexualité. Néanmoins, pour de nombreux auteurs de propos ou d'actes homophobes, la lesbienne n'est pas une femme, confondant ainsi identité de genre et orientation sexuelle. Ces derniers exemples, issus de la sphère du travail, illustrent le harcèlement et la difficulté d'y réagir. La répétition de tels propos et leurs conséquences sur le bien-être au travail pousseront une victime à signaler le traitement qu'elle subit.

Malheureusement, les lesbiennes se heurtent aux mêmes difficultés que les gays lorsqu'elles veulent signaler un fait : difficulté à parler de son orientation sexuelle dans le local d'accueil du commissariat de police, tentatives de culpabilisation par l'employeur, minimisation par l'agent de quartier, etc. Il faut souligner à ce titre le rôle de soutien que peuvent avoir les amis ou une association. Etre renforcée dans son identité lesbienne, se définir comme telle, rejoindre une association, le dire à ses amis, contribuent au bien-être personnel et libèrent la parole autour de faits blessants rencontrés au travail, en famille ou en rue. Cet empowerment contribue aussi à l'ouverture des canaux de communication et d'information dont le Centre a besoin pour faire connaître les modalités de signalement. C'est sans doute par ce biais que le problème du sous-rapportage pourrait être, en partie, atténué.

2.3.2. Violences homophobes

Les comportements violents sont rarement justifiés par des critères protégés dont les victimes peuvent se revendiquer. Toutefois, à l'instar des convictions religieuses et des critères « raciaux », l'orientation sexuelle fait exception à cette règle. Les conséquences psychologiques, physiques et sociales des violences homophobes sont souvent lourdes. Il importe donc de continuer à lutter contre ce type de violence tant avec les dispositifs légaux qu'avec une réelle politique de prévention utilisant les différents outils que sont la formation, l'information, la sensibilisation et la promotion de la diversité.

Plusieurs objectifs de travail, issus notamment de travaux de recherche initiés par le Centre[45], ont été identifiés pour assurer une lutte efficace contre les violences homophobes.

Ainsi, autour de la communication, on retrouve deux axes :

» banaliser l'identité des personnes homosexuelles. Pour que l'homosexualité ne constitue plus un tabou ni dans les conversations ni dans les comportements sociaux, il importe d'en parler encore plus et encore mieux ;
» développer un travail dans les quartiers et les structures associatives. Tant dans les zones urbaines que rurales, pour apaiser les tensions entre groupes et

43 Arc, S., *Les Lesbiennes*, Ed. Le cavalier Bleu, 2010.

44 Voir aussi Watremez, V., *L'Hétérosexisme et la lesbophobie vécus par les lesbiennes en milieu du travail*, Deledios, 2007.

45 *Un instantané des agressions de tous types envers les LGBT à Bruxelles-Ville*, EHSAL, 2007. Téléchargeable à partir du site du Centre : www.diversite.be, rubrique « *Publications* ».

La formation au sein de la police : un instrument de lutte contre l'homophobie

Origine
Lancer une formation continuée sur la « diversité et l'orientation sexuelle » à l'Ecole fédérale de police, c'est le défi que s'est donné le Centre en 2007 en collaboration avec le service égalité et diversité de la police fédérale.[1] Ce projet, qui continue à ce jour, a pu être mené grâce à l'existence d'une convention entre le Centre et la police fédérale.

Contenu
En deux journées, les collaborateurs de formation du Centre abordent la diversité sous l'angle de l'orientation sexuelle et ils questionnent les pratiques des policiers et le fonctionnement de l'institution.

Aborder ces thématiques permet de questionner les normes hétérosexuées, les différents rôles que l'on attribue à l'homme et à la femme et l'image de la police. De nombreuses questions sont abordées tant au niveau du contact entre la police et la population (quel est le rôle de la police dans la lutte contre l'agression homophobe ?
Quelle attention donner aux victimes d'actes homophobes ?) que celui des relations entre collègues (l'espace de travail est-il propice au « coming out » ? Comment assurer le bien-être au travail ?)

Ainsi, après avoir établi le cadre général de la notion de diversité, les représentations que les participants ont de l'homosexualité sont interrogées ainsi que la terminologie fréquemment utilisée. Au travers d'analyses de cas concrets, les participants sont invités à examiner les résistances internes ainsi que les brimades éventuelles sur le lieu de travail.

La législation antidiscrimination est présentée, en mettant l'accent sur le critère protégé de l'orientation sexuelle. Une attention particulière est consacrée aux crimes de haine et au rôle attendu de la police qui doit appliquer la Circulaire du Collège des Procureurs Généraux COL 14/2006 (relative à l'enregistrement par le policier d'actes homophobes), établir des procès-verbaux et réserver un accueil adapté pour la victime.

Eléments de méthode
Au programme, pas de grands discours mais plutôt une approche qui prend les pratiques policières comme point de départ. Le Centre utilise des méthodes participatives qui permettent à chacun de s'investir dans la formation et d'examiner des questions de pratique professionnelle au travers d'un espace de réflexion où respect de la parole d'autrui et confidentialité garantissent une liberté d'expression. Les participants sont impliqués dans la recherche des réponses les plus appropriées à leurs problèmes.

Constats
Les participants témoignent du fait que bien que les mentalités aient fortement évolué ces dernières années, il subsiste encore des tabous autour de l'homosexualité au sein de la police. Il apparaît qu'il y est plus difficile pour un homme d'afficher son homosexualité que pour une femme. Par ailleurs, une majorité des participants sont étonnés de la difficulté pour les victimes de venir déposer une plainte pour un crime de haine.

Perspectives
L'expérience montre que cette thématique devrait être incorporée dans la formation de base des policiers et qu'il serait intéressant d'intégrer dans cette formation un espace pour les associations de défense des personnes homosexuelles.

1 Service égalité et diversité de la direction des relations internes de la police fédérale (DGS/DSI/DSID).

pour démystifier l'homosexualité, il serait intéressant de développer et/ou de renforcer les initiatives visant à faire se rencontrer les groupes de cultures (au sens large du terme) différentes.

Ensuite, pour favoriser le dépôt de plaintes, quatre axes ont été définis :

» améliorer l'accueil réalisé par l'agent de police (accueil, soutien et accompagnement spécifique des victimes de violences homophobes) ;
» améliorer les conditions de dépôt de plaintes (local respectant la confidentialité, le respect de la vie privée) ;
» organiser des concertations entre les services de police et les associations de défense des intérêts des personnes homosexuelles (échange d'informations, développement d'actions ciblées) ;
» améliorer l'enregistrement des plaintes (statistiques) en intégrant mieux encore les prescrits de la Circulaire du Collège des Procureurs Généraux COL 14 dans la pratique de la police et des parquets.

Enfin, pour faire connaître la compétence du Centre sur le critère protégé de l'orientation sexuelle, celui-ci travaillera, notamment en 2011, sur des actions qui viseront à augmenter le nombre de signalements de discrimination et de violences homophobes qui lui parviennent et dont il peut assurer le suivi (lutte contre le sous-rapportage).

2.3.3. Discrimination des lesbigays au travail

Par le passé, près d'un quart des signalements relatifs à l'orientation sexuelle enregistrés au Centre concernaient le monde du travail (l'année 2010 a vu une forte baisse de ce nombre : seulement 9%). Pour mieux appréhender ce phénomène, le Centre avait commandité, en 2008, une première étude à l'Université de Gand.[47] L'enquête avait permis de mettre en avant les expériences négatives vécues sur le lieu de travail et les stratégies mises en place par les personnes homosexuelles pour les éviter. Toutefois, le groupe de répondants de cette première recherche était majoritairement composé de personnes ayant des formations de niveau supérieur, alors que l'enquête semblait indiquer que les travailleurs peu qualifiés étaient davantage exposés à une homophobie explicite.

Le Centre a dès lors chargé la K.U. Leuven (HIVA) de mener une nouvelle recherche exploratoire[48] spécifiquement centrée sur les gays et les lesbiennes qui occupent des fonctions ouvrières, techniques et manuelles. Il s'agit de la première étude portant sur cette question en Belgique. A l'occasion de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie 2010, le Centre en a livré les principaux résultats.

Cette étude s'est basée sur 23 entretiens approfondis menés avec des personnes répondant au profil « ouvrier » ainsi que sur des entretiens avec des acteurs du monde du travail et d'associations de personnes homosexuelles. Elle montre notamment que :

» si les situations de discrimination et de harcèlement liées à l'orientation sexuelle sur le lieu de travail ne sont pas propres au groupe social concerné par cette étude, les cas de discriminations et de harcèlements relatés traduisent pour la plupart un caractère explicite et une violence, symbolique et verbale, particulièrement forte. Ce constat est préoccupant parce qu'il peut traduire une homophobie « tolérée » et décomplexée dans certains environnements de travail ;

Le Centre a commandité une étude sur les lesbigays qui occupent des fonctions ouvrières, techniques et manuelles. Il s'agit de la première étude de ce type en Belgique.

46 Service égalité et diversité de la direction des relations internes de la police fédérale (DGS/DSI/DSID).

47 *Discriminatie van holebi's op de werkvloer : over inkomensverschillen, sectorsegregatie en het « roze » plafond*, Universiteit Gent, 2008. Conclusion et synthèse des résultats téléchargeables en français sur le site web du Centre : www.diversite.be, rubrique « *Publications* ».

48 *Situations au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière*, HIVA-K.U.Leuven, 2010. Téléchargeable sur le site web du Centre : www.diversite.be, rubrique « *Publications* ».

» dans une culture professionnelle collective qui valorise la virilité, les hommes mettent en œuvre des stratégies que l'on peut qualifier de surmasculinisation. Ainsi les répondants tendent à adopter un comportement qui vise à ne pas remettre en question leurs « qualités d'homme » (notamment en les accentuant « plus qu'il n'en faut ») ;

» sur le lieu de travail, les répondants sont très fréquemment confrontés à des allusions, réflexions, blagues en rapport avec leur orientation homosexuelle, reflétant les stéréotypes les plus communs sur les personnes homosexuelles : les hommes efféminés, les femmes masculines, l'hypersexualité, la vie privée dissolue, le SIDA, etc. ;

» les répondants mettent en œuvre des « stratégies de vigilance » pour contrer les situations où, de manière directe ou indirecte, leur orientation sexuelle fait l'objet de réflexions discriminantes. Si ces situations affectent relativement peu la plupart des répondants, elles peuvent entraîner dépressions et phobies chez certains. Par ailleurs, leur répétition et leur caractère parfois mal intentionné, voire agressif, peuvent engendrer un réel mal-être au travail ;

» les associations de gays et de lesbiennes et les acteurs du monde du travail ne semblent pas particulièrement conscients des problèmes particuliers que les ouvriers lesbigays pourraient rencontrer sur le lieu de travail en raison de parcours et de caractéristiques individuelles et sociales qui leurs sont propres.

2.3.4. Prévenir la discrimination des lesbigays à l'école

Le milieu scolaire est l'un des principaux endroits d'apprentissage de la vie en société. Il s'agit donc d'un lieu essentiel à investir pour déconstruire les stéréotypes et les préjugés et pour développer une ouverture sur la diversité. Pourtant, des études[49] ont montré que c'est à l'école que les jeunes lesbigays subissent le plus de pressions pour se conformer au modèle hétérosexuel et le plus de situations de harcèlement verbal ou physique.

C'est à l'école qu'on apprend à vivre en société, mais c'est aussi là que les jeunes lesbigays subissent le plus de pression pour se conformer au modèle hétérosexuel.

Le Centre l'a bien compris et a toujours saisi les occasions qui lui étaient données pour épauler le monde de l'enseignement dans sa mission d'accueil, de soutien et de mise en sécurité de tous les élèves, quelles que soient leurs différences.

A titre d'exemple, le Centre a collaboré à la conception du Guide « *Combattre l'homophobie – Pour une école ouverte à la diversité* », édité par la Ministre-Présidente du Gouvernement de la Communauté française, en 2006.[50] Cet ouvrage propose aux enseignants des outils pour informer objectivement les jeunes sans que leur soit imposé quelconque modèle relationnel. L'outil met l'accent sur l'abandon des préjugés et des attitudes ou comportements homophobes et sur le développement de l'estime de soi.

Le Centre attire également l'attention sur un problème qui met encore mal à l'aise dans les milieux scolaires, à savoir l'orientation sexuelle des enseignants. En effet, être enseignant et lesbigay peut s'avérer difficile. Le Centre a reçu plusieurs signalements de la part d'enseignants qui se faisaient harceler par leurs élèves en raison de leur orientation sexuelle. Il est apparu que dans certains cas, les collègues et la direction soutenaient l'enseignant concerné, mais dans d'autres ils approuvaient le harcèlement, ou pire, y participaient. Il est donc important de savoir que le développement d'un environnement 'lesbigay-friendly' à l'école est important tant pour les élèves que les enseignants.

Çavaria est l'organe coordinateur des associations flamandes et bruxelloises néerlandophones de défense des lesbigays et des transsexuels. Le Centre et Çavaria ont conclu en 2004 un protocole de collaboration en vue de lutter contre la discrimination des lesbigays. Un des nombreux domaines d'action de Çavaria est l'enseignement. Par des formations et du matériel éducatif, çavaria entend ouvrir à l'école le débat sur le thème des lesbigays, pour les enseignants et les élèves.

49 On pense notamment aux travaux de Michel Dorais, Professeur à la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval, Québec, Canada.

50 Cet ouvrage est disponible sur le site web www.enseignement.be.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

ÇAVARIA
« BANK VOORUIT ! OP NAAR EEN HOLEBIVRIENDELIJKE SCHOOL » (BONS POINTS POUR... LESBIGAYS À L'ÉCOLE!)

Le thème de l'orientation sexuelle est aujourd'hui plus visible dans notre société et plus ouvert à la discussion que jamais. Mais comment cette tendance s'exprime-t-elle entre les murs de l'école ?

Les jeunes se posent, à un âge toujours plus précoce, des questions sur leur identité sexuelle. Seule une minorité d'entre eux l'admettent aussi ouvertement. La crainte est compréhensible, étant donné les attitudes sévères qu'adoptent les élèves à l'égard de l'homosexualité et surtout des jeunes dont l'expression sexuelle est atypique. Les lesbigays sont plus souvent confrontés à des brimades et disposent de moins de personnes de confiance.[51] Pour les jeunes lesbigays et transsexuels, c'est un véritable défi que de construire une image de soi positive dans un environnement où règnent des normes hétérosexuelles et de genre strictes.

Mais, il y a aussi de bonnes nouvelles. Grâce à la plus grande communicabilité de la société, les enseignants sont plus motivés à aborder à l'école le thème de l'orientation sexuelle et de la transsexualité. Avec un peu de créativité, ce thème s'adapte à pratiquement toutes les disciplines, même les mathématiques. La farde pédagogique « *Bank Vooruit ! Op naar een holebivriendelijke school* »[52] est une base idéale pour les enseignants qui veulent approfondir ce thème dans leur travail.

La visibilité aussi reste importante. En 2011, Çavaria et Wel Jong Niet Hetero ont lancé une campagne d'affiches destinées à rendre visible le thème de l'identité sexuelle dans les écoles secondaires. Dans son dernier projet « *Open Boe*k », Çavaria passe au crible les livres d'images et manuels de l'enseignement primaire pour les analyser sous l'angle de l'hétéronormativité et des stéréotypes de genre. Çavaria a inventarisé quelques exemples qui passent au-delà des « valeurs traditionnelles » et a établi une checklist pour aider les maisons d'éditions à briser de façon réaliste l'hétéronormativité et les stéréotypes de genre dans leur matériel pédagogique. Çavaria continue d'encourager, de conseiller et de former les professeurs. Et ce, non seulement dans le secondaire mais aussi dans l'enseignement primaire et pendant la formation des enseignants. Car, toutes les écoles doivent devenir un lieu où les jeunes apprennent à gérer la diversité et où les jeunes lesbigays et transsexuels peuvent se sentir en sécurité.

Eva Dumon
Collaboratrice équipe égalité des chances de Çavaria

› **www.cavaria.be/onderwijs**

51 Dewaele, A.; Vincke, J.; Van Houtte, M. & Cox, N., *De schoolloopbaan van holebi- en heterojongeren*, Anvers, Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Universiteit Antwerpen - Universiteit Gent), 2008.

52 Vous pouvez télécharger la carte éducative en néerlandais sur le site web www.cavaria.be, rubrique « Publicaties ».

3. LES LESBIGAYS DANS LE MONDE

Au niveau international aussi, la position des lesbigays évolue, mais pas toujours dans le même sens. D'une part, les législations européennes et les conventions internationales œuvrent pour une meilleure protection des droits des lesbigays. D'autre part, dans certains pays (d'Afrique et du Moyen-Orient principalement), il est indéniable que l'homophobie est toujours de mise, voire prend de l'ampleur.

Au niveau international, le rôle et l'impact du Centre sont limités, alors qu'au niveau européen, le Centre a joué et continue de jouer un rôle important quant au développement de la nouvelle directive « biens & services ».[53]

Même si le rôle du Centre au niveau international est plus restreint, il est impensable de ne pas aborder le volet international lorsqu'il est question d'homophobie. C'est pourquoi cette partie s'y consacre en prenant en compte d'abord les évolutions au niveau européen, ensuite quelques tendances hors de l'Europe et finalement les effets de l'homophobie sur les flux migratoires vers la Belgique.

53 Voir aussi Chapitre III , Dossier 5 : Actualité – Présidence belge de l'UE.

3.1. La position des lesbigays en Europe

Le Centre laisse ici la parole à l'Intergroup. Le « *European Parliament's Intergroup on LGBT*[54] *Rights* » est un forum informel pour les membres du Parlement européen qui s'intéressent aux problèmes relatifs aux lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT) – et ceux de leur famille et de leur employeur. Fondé en 1999, ce groupe rassemble 117 membres du Parlement européen qui prennent en général position de manière positive sur les problèmes des LGBT lorsqu'ils élaborent des rapports ou des amendements, votent au Parlement ou abordent des questions électorales. Le travail de l'Intergroup consiste à : suivre les activités de l'Union européenne liées aux thématiques LGBT, examiner la situation des LGBT dans les États membres de l'Union européenne et au-delà, établir la liaison avec les groupes de la société civile en vue de relayer leurs préoccupations au niveau européen.

Ulrike Lunacek et Michael Cashman, coprésidents de l'Intergroup, donnent ci-dessous un aperçu sommaire des droits des LGBT dans l'Union européenne.

54 LGBT est l'abréviation anglaise pour « *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender* ».

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

INTERGROUP
DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ORIENTATION ET L'IDENTITÉ SEXUELLE AU SEIN DE L'UE

La Belgique a la chance, grâce à sa volonté politique de longue date, d'être à l'avant-plan de l'égalité pour les LGBT. Comme l'a expliqué l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne dans son rapport de novembre 2010 « *Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity* », la Belgique montre le chemin dans l'Union européenne lorsqu'il est question de l'égalité pour les lesbiennes, les gays et les bisexuels dans les domaines tels que les délits de haine et la législation en matière d'asile. Et, même si l'Union européenne ne joue aucun rôle dans la législation nationale applicable à la famille, la Belgique est également en tête dans les domaines du mariage et de l'adoption pour les couples de même sexe. Si la discrimination institutionnelle fondée sur l'identité sexuelle n'est pas encore totalement résolue (par exemple, les transsexuels qui changent de sexe doivent encore être stérilisés et l'identité sexuelle n'est pas un motif autonome de discrimination en vertu de la loi nationale), la Belgique peut être considérée comme un modèle pour les droits de l'homme des LGBT dans l'Union européenne. En 2011, quelle est la situation dans les 26 autres États

Les droits des lesbigays diffèrent d'un pays à l'autre dans l'UE. Ce n'est pas sans conséquences sur la liberté de mouvement.

membres ? L' « état de l'union » est pour le moins contrasté pour les LGBT.

Protection clairsemée contre la discrimination

Depuis l'adoption de la directive sur l'égalité de traitement en 2000, les 27 États membres doivent protéger tous les employés de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle au travail (la discrimination fondée sur le sexe est interdite depuis les années 1970 et la jurisprudence de l'UE offre cette protection aux personnes transsexuelles depuis 1996). Mais, lorsqu'il s'agit d'enseignement, de soins de santé, d'avantages sociaux ou d'accès aux biens et services, seuls 10 États membres offrent cette protection à leurs résidents. Bien que 8 pays interdisent bel et bien la discrimination dans certains de ces domaines, 9 États membres de l'UE se contentent encore du strict minimum, c'est à dire la protection contre la discrimination en matière d'emploi. Une nouvelle directive antidiscrimination est discutée depuis 2008.[55] Si le Parlement européen la soutient, certains gouvernements des 27 États membres bloquent les discussions pour des raisons multiples. Ils affirment, par exemple, que les coûts liés à la transformation des bâtiments publics pour l'accès des personnes à mobilité réduite sont trop élevés ou que les compagnies d'assurance devraient être autorisées à opérer une discrimination au motif du sexe de leurs clients. Il y a peu d'espoir que cette directive proposée progresse dans un proche avenir. Toutefois, soit une campagne à l'échelle de l'UE incitant les ministres à l'adopter, soit les élections fédérales allemandes de 2013[56], pourraient mettre un terme à ce blocus.

Plus de garanties pour les droits des transsexuels

Ces deux dernières années, nous avons constaté des améliorations notables également au niveau des droits fondamentaux des transsexuels. Des décisions des tribunaux en Autriche, Allemagne et Irlande ont modifié positivement l'accès des transsexuels aux opérations de changement de sexe et annulé les obligations de stérilisation et de divorce. Pour la première fois, la Commission européenne a également inclus l'identité sexuelle dans sa « *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015)* ». Enfin, une résolution de juin 2010 du Parlement européen a également reconnu des aspects importants des droits fondamentaux des transsexuels dans l'Union européenne. Nous pouvons donc penser que l'identité sexuelle restera en bonne place à l'ordre du jour pour le reste de cette législature.

Liberté de réunion et d'expression… quasiment partout

En ce qui concerne les problèmes des LGBT, la liberté de se rassembler dans des lieux publics, de recevoir et de partager des informations a été quasi universellement respectée dans les 27 États membres. En général, les Prides se sont déroulées en toute sécurité et la parade EuroPride dans la capitale polonaise a été exceptionnellement calme. On note quelques exceptions à cette atmosphère positive : des violences légères ont été commises pendant la Bratislava Pride en Slovaquie, y compris des pierres jetées sur Ulrike Lunacek (qui ont manqué leur cible) pendant son allocution sur scène et un changement de parcours indispensable, en dernière minute, en raison de manifestations extrémistes. La Budapest Pride a également donné lieu à de violentes interpellations. Et, la Baltic Pride de Lituanie, où plusieurs membres du Parlement européen étaient présents, n'a presque pas pu avoir lieu : diverses démarches légales et administratives ont tenté de l'interdire. Des interventions publiques, dont celles de la Commission européenne et du ministre suédois à l'Europe – au nom de la présidence du Conseil européen – ont permis à la marche de se dérouler sous une lourde protection policière. Les médias ont diffusé des images de foules joyeuses marchant le long de la rivière Neris et croisant des extrémistes haineux aux alentours.

Les difficultés rencontrées autour de la marche de la Baltic Pride ne représentent qu'un problème parmi tant d'autres en Lituanie. Le pays s'est isolé du reste de l'UE depuis 2009 en adoptant une législation hautement critiquée (loi sur la protection des mineurs, Public Information Act, projet de loi sur l'enseignement et projet d'amendement du Code administratif) qui interdit la « *promotion* » de l'homosexualité, à l'égard des mineurs d'âge et dans tous les lieux publics. La Commission européenne prend énormément de temps pour analyser les effets de ces lois et leur compatibilité avec les textes de l'UE. Mais, le Parlement européen va continuer à suivre la situation de près.[57]

Restrictions de la liberté de mouvement des citoyens

Enfin, si 5 États membres de l'UE ont ouvert leurs contrats de mariage aux personnes du même sexe et 12 permettent aux couples de même sexe de conclure des partenariats civils, ces contrats sont rarement reconnus par les autres États membres lorsque ces couples cherchent à se déplacer librement dans toute l'UE. La Commission européenne a le

55 Voir aussi Chapitre III, Dossier 5 : Présidence belge de l'UE - Avancées sur le projet de Directive « biens et services ».

56 L'Allemagne est le premier gouvernement à refuser de discuter la directive antidiscrimination proposée au Conseil de l'Union européenne.

57 Le Parlement européen a déjà adopté deux résolutions sur la liberté d'expression et la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en Lituanie: en septembre 2009 et en janvier 2011.

devoir de garantir que les citoyens qui exercent leur droit à la libre circulation ne perdent pas ce faisant leurs droits existants. Par conséquent, les pays de l'UE doivent être amenés à reconnaître les effets de toutes les unions civiles juridiquement contraignantes, indépendamment du sexe des époux. Les adversaires de cette mesure affirment que c'est une manière détournée d'introduire le mariage entre époux de même sexe dans les législations nationales, alors qu'il s'agit uniquement de s'assurer que – comme les couples hétérosexuels – les couples de même sexe et leurs familles bénéficient exactement des mêmes droits chez eux qu'en déplacement dans l'Union européenne. En 2009, pas moins de 12 millions de citoyens de l'UE vivaient dans un autre État membre. La Commission européenne doit formuler une proposition législative pour 2013 visant à permettre le libre mouvement des documents publics et la reconnaissance des effets des actes d'état civil.

Les dix-huit premiers mois de notre mandat de cinq ans ont mis en évidence ceci : tous les partis politiques sérieux – de gauche, de droite et du centre – jugent aujourd'hui l'homophobie inacceptable et condamnent par principe la discrimination fondée sur l'orientation et l'identité sexuelle. Nous devons désormais axer nos efforts sur une définition précise de la protection des droits des LGBT à la vie, à la dignité, à la liberté d'expression et de réunion, à la non-discrimination et à la libre circulation. L'Union européenne devra enregistrer d'autres avancées pour 2014, année durant laquelle les citoyens européens seront à nouveau appelés à voter.

Ulrike Lunacek et Michael Cashman
Coprésidents du European Parliament's Intergroup on LGBT Rights.

› **www.lgbt-ep.eu**

Le Dr. Sébastien Van Drooghenbroeck est chargé de cours aux Facultés Universitaires Saint Louis à Bruxelles et spécialiste de la législation européenne en matière de non-discrimination et de droits de l'Homme. Il offre à ce rapport un éclairage analytique de la jurisprudence européenne en matière d'égalité de droits des personnes homosexuelles en se centrant essentiellement sur l'homophobie.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

DR. SÉBASTIEN VAN DROOGHENBROECK
HOMOPHOBIE ET DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'ORIENTATION SEXUELLE : BILAN ET PERSPECTIVES DE LA JURISPRUDENCE STRASBOURGEOISE RÉCENTE

« *Il serait incompatible avec les valeurs sous-jacentes à la Convention européenne des droits de l'Homme que l'exercice des droits qu'un groupe minoritaire est susceptible d'en tirer, soit subordonné à son acceptation par la majorité* ». Telle est la prémisse qui conduisit un arrêt « *Alekseyev c. Russie* » du 21 octobre 2010[58], à juger contraire à l'article 11 de la Convention (liberté de réunion) les interdictions répétées d'organiser à Moscou des manifestations pour les droits des lesbigays. Selon la Cour, nul motif tiré de la préservation de la moralité publique ou des sensibilités religieuses majoritaires ne saurait justifier de refouler de tels discours dans la confidentialité des sphères purement privées : tout au contraire, estime le juge strasbourgeois, seul un débat public et équitable offre l'opportunité d'aborder les questions complexes que soulève la revendication de tels droits, et de renforcer par là-même la cohésion sociale en garantissant à tout un chacun la possibilité d'être entendu.[59]

Dans la parfaite ligne du précédent « *Baczkowski et autres c. Pologne* »[60], l'arrêt « *Alekseyev* » véhicule un rappel qui déborde largement les frontières de la seule liberté de réunion : phobies, préjugés négatifs et autres stéréotypes malveillants ne peuvent avoir, en matière de limitations aux droits fondamentaux, une quelconque puissance justificatrice. L'autorité publique ne saurait s'y adosser en se bornant à en prendre acte au sein du corps social[61] ; a fortiori ne pourrait-elle les endosser elle-même.

Le principe ainsi rappelé est un puissant vecteur d'égalité. Un arrêt « *Kozak c. Pologne* »[62] énonce dans cette perspec-

58 Cour eur. D.H., Ière Sect., *arrêt Alekseyev c. Fédération de Russie* du 21 octobre 2010, § 81 (traduction libre).

59 *Ibid.*, § 86 (traduction libre).

60 Cour eur. D.H., IVème Sect., *arrêt Baczkowski c. Pologne* du 3 mai 2007. Une affaire tout à fait similaire, mais mettant cette fois-ci en cause la Moldavie, est actuellement pendante devant la Cour européenne des droits de l'Homme *(Genderdoc-M c. Moldova,* enregistrée sous le numéro 9106/06).

61 Ainsi l'arrêt *Smith et Grady* avait-il estimé que l'homophobie régnant au sein de l'armée britannique ne pouvait justifier que les homosexuels en soient exclus (Cour eur. D.H., GC, arrêt *Smith et Grady c. Royaume-Uni* du 27 septembre 1999, § 97).

62 Cour eur. D. H., IVème Sect., arrêt *Kozak c. Pologne* du 2 mars 2010, § 92 (traduction libre).

tive que « *si les motifs invoqués à l'appui d'une différence de traitement tiennent exclusivement à l'orientation sexuelle* » de la personne désavantagée, il y a discrimination condamnable au regard de l'article 14 de la Convention. Il en va ainsi, notamment[63], à propos du droit du partenaire survivant à succéder dans les liens du bail. Certes, l'arrêt précité concède qu' « *assurer un juste équilibre entre la protection de la famille traditionnelle et les droits conventionnels des minorités sexuelles est, par nature, un exercice délicat et difficile* ». Il n'en demeure pas moins que l'exclusion du droit de succéder au bail, opérée au détriment des personnes entretenant une relation homosexuelle, « *ne peut pas être considérée comme nécessaire à la protection de la famille traditionnelle* ».[64]

La marche de l'égalité a certes ses limites. Selon un arrêt « *Schalk et Kopf c. Autriche* » du 24 juin 2010[65] en effet, l'article 12 de la Convention européenne des droits de l'Homme n'impose pas aux États parties l'obligation d'ouvrir, aux personnes du même sexe, le droit de se marier. Pas davantage une telle obligation ne peut-elle être tirée des articles 14 et 8 combinés de la même Convention. Il n'en demeure pas moins que cet arrêt, en rupture avec une jurisprudence antérieure[66], admet que la relation établie entre les partenaires du couple homosexuel peut être qualifiée de « vie familiale », au sens dudit article 8. Pareil revirement atteste à suffisance la possibilité d'évolutions ou d'inflexions futures sur ce thème du mariage, mais aussi, et pourquoi pas, sur le thème de la parentalité[67] : diverses affaires, actuellement pendantes devant la Cour, en seront peut-être le théâtre.[68]

Les marges de manœuvre des États parties à la Convention tendent donc singulièrement à se réduire lorsqu'il s'agit, sur fondement de l'orientation sexuelle des individus, de refuser le bénéfice de certains droits ou d'opérer des distinctions de traitement dans leur reconnaissance. Parallèlement semble émerger, à charge desdits États, une véritable obligation de protéger les personnes homosexuelles contre les actes d'homophobie ou de discrimination dirigés à leur encontre par d'autres individus privés. Dans un arrêt « *Aksu c. Turquie* »[69], la Cour européenne des droits de l'Homme semble ainsi avoir admis, sur le plan des principes et sur le fondement des articles 14 et 8 combinés de la Convention, l'obligation pour les États de protéger les groupes minoritaires face aux « discours de haine » (*hate speech*) propagés à leur encontre. Il s'agissait en l'occurrence d'un discours raciste visant la minorité rom ; l'on ne voit cependant pourquoi il en irait différemment s'agissant d'un discours homophobe.[70] L'on prendra acte également de l'arrêt « *Schüth c. Allemagne* » du 25 septembre 2010[71], dans lequel la Cour de Strasbourg confirme sa tendance à « enrichir » le droit de la Convention – en ce compris les obligations positives de protection qui en découlent –, à l'aide des apports du « droit dérivé antidiscriminatoire » de l'Union européenne.

Il s'agissait en l'espèce de la directive 78/2000/CE du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2000 « *portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail* ». La protection effective contre la discrimination fondée sur l'orientation

63 Voy. également le constat de violation des articles 14 et 8 de la Convention atteint par un arrêt *P.B. et J.B. c. Pologne* du 22 juillet 2010, à propos du refus d'étendre la couverture d'une assurance-maladie au compagnon homosexuel d'un assuré. Voy. aussi le constat de violation de l'article 14 de la Convention, combiné avec l'article 1er du premier protocole additionnel, atteint dans un arrêt *J.M. c. Royaume-Uni* du 28 septembre 2010. Après son divorce, la requérante J.M. n'avait pas obtenu la garde de ses enfants, et était tenue de verser une pension alimentaire. En 1998, elle s'était installée avec une autre femme. La loi applicable à l'époque prévoyait que le parent non gardien qui avait noué une nouvelle relation (qu'il soit remarié ou non) pouvait obtenir une réduction du montant de la pension dont il était débiteur. Cette réduction n'était toutefois pas consentie dans le cas où la nouvelle relation était établie avec une personne de même sexe.

64 *Ibid.*, § 99 (traduction libre).

65 Cour eur. D.H., Ière Sect., arrêt *Schalk et Kopf c. Autriche* du 24 juin 2010.

66 Cour eur. D.H., req. n° 56501/00, décision *Antonio Mata Estevez c. Espagne* du 10 mai 2001.

67 Dans un arrêt *E.B. c. France* du 22 janvier 2008, la Cour européenne des droits de l'Homme, prenant implicitement distance d'avec le précédent *Fretté c. France* (26 février 2002), avait estimé contraire aux articles 14 et 8 combinés le refus d'une demande d'agrément préalable à l'adoption qui avait été opposé à une femme célibataire qui entretenait une relation stable avec une autre femme. Dans une affaire *Gas et Dubois c. France*, actuellement pendante devant la Cour, se trouve posée la question du caractère discriminatoire du refus opposé à l'une des deux requérantes d'adopter, par voie d'adoption « simple », l'enfant de la seconde requérante, conçu par insémination artificielle. L'affaire a été enregistrée sous le n°25951/07, et a donné lieu à une décision de recevabilité du 31 août 2010. Voy. également, soulevant une question similaire, l'affaire *X. c. Autriche*, enregistrée sous le n°19010/07.

68 Sur le thème du mariage, voy. l'affaire *Chapin et Charpentier c. France,* enregistrée sous le n°40182/07 (annulation d'un mariage célébré entre deux personnes de même sexe). Voy. aussi, sous la houlette de la plateforme *Equal Love*, l'introduction par huit couples d'une requête à l'encontre du Royaume-Uni, et dénonçant en substance le caractère discriminatoire – parce qu'incohérent – des interdictions « jumelles » portant respectivement sur le mariage entre personnes de même sexe, d'une part, et la conclusion d'un partenariat civil par un couple hétérosexuel, d'autre part. Pour davantage de détails, voy. http://equallove.org.uk/.

69 Cour eur. D.H., IIème Sect., arrêt *Aksu c. Turquie* du 27 juillet 2010. En l'espèce, la Cour ne conclut pas à la violation de la Convention. L'affaire est cependant en instance de renvoi devant une Grande Chambre.

70 Dans l'arrêt *Smith et Grady c. Royaume-Uni*, la Cour européenne des droits de l'Homme avait semblé admettre qu'à l'aune des interdictions portées par l'article 3 de la Convention (prohibition des traitements inhumains et dégradants), un parallélisme pouvait être tracé entre le racisme et la discrimination raciale, d'une part, et l'homophobie et la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, d'autre part (Cour eur. D.H., (GC), arrêt *Smith et Grady c. Royaume-Uni* du 27 septembre 1999, spéc. § 121).

71 Cour eur. D.H., Vème Sect., arrêt *Schüth c. Allemagne* du 23 septembre 2010, § 70 (l'affaire concernait le licenciement d'une personne employée par une paroisse catholique, en raison de son comportement adultère).

sexuelle en matière d'emploi, ne peut que tirer bénéfice de tels « métissages juridiques » européens.

L'une ou l'autre affaire[72], actuellement en instance devant la Cour, permettront à celle-ci de se prononcer sur la teneur exacte des obligations positives de protection que dessinent, par extrapollation, les arrêts précités. L'on mentionnera en particulier une affaire « *Vincent Stasi c. France* », où le requérant dénonce, sous le visa des articles 14 et 3 combinés de la Convention, la passivité des autorités pénitentiaires françaises face aux mauvais traitements, mûs par des motifs homophobes, que lui infligèrent des co-détenus.[73]

Dr. Sébastien Van Drooghenbroek
Professeur de droit aux facultés universitaires St-Louis

ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance) – Conseil de l'Europe

Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a adopté, le 31 mars 2010, la Recommandation CM/Rec(2010)5 aux Etats membres sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Dans cette recommandation, le Comité reconnaît expressément que les LGBT ont été sujets pendant plusieurs siècles à l'homophobie, à la transphobie et à d'autres formes d'intolérance, même au sein de leurs familles – y compris à la criminalisation, la marginalisation, l'exclusion sociale et la violence, et qu'à ce jour cette situation n'a pas beaucoup évolué. Dans ce contexte, le Comité des Ministres recommande aux Etats membres de prendre une série de mesures pour lutter contre l'intolérance fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Depuis sa création il y a plus de quinze ans, l'ECRI a acquis dans le cadre de ses travaux non seulement un savoir faire considérable mais aussi une solide réputation pour ses activités en matière de lutte contre les crimes de haine, le discours de haine, la discrimination et les manifestations apparentées de racisme et de xénophobie. Le statut de l'ECRI, qui charge la commission « *de combattre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance* », ne l'empêche pas de s'intéresser à l'intolérance fondée sur d'autres motifs.

Fort de ce constat, le Secrétaire général du Conseil de l'Europe souhaiterait que l'ECRI accepte d'étudier la situation en matière de lutte contre l'intolérance fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans les Etats membres du Conseil de l'Europe et de présenter des recommandations spécifiques aux Etats membres sur la manière dont ils pourraient renforcer leurs activités dans ce domaine.

L'ECRI lors de sa 53e session plénière de décembre 2010 a chargé son Bureau de répondre au Secrétaire général en exprimant sa volonté d'explorer les conditions dans lesquelles elle pourrait poursuivre des travaux de monitoring dans le domaine couvert par la Recommandation CM/Rec(2010)5 du Comité des Ministres aux Etats membres sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

72 Voy. également, à propos du risque lié au renvoi d'une personne dans un pays tiers (le Pakistan) où, en raison de son homosexualité, elle risquerait d'être persécutée, l'affaire *R.A. c. France*, enregistrée sous le n°49718/09.

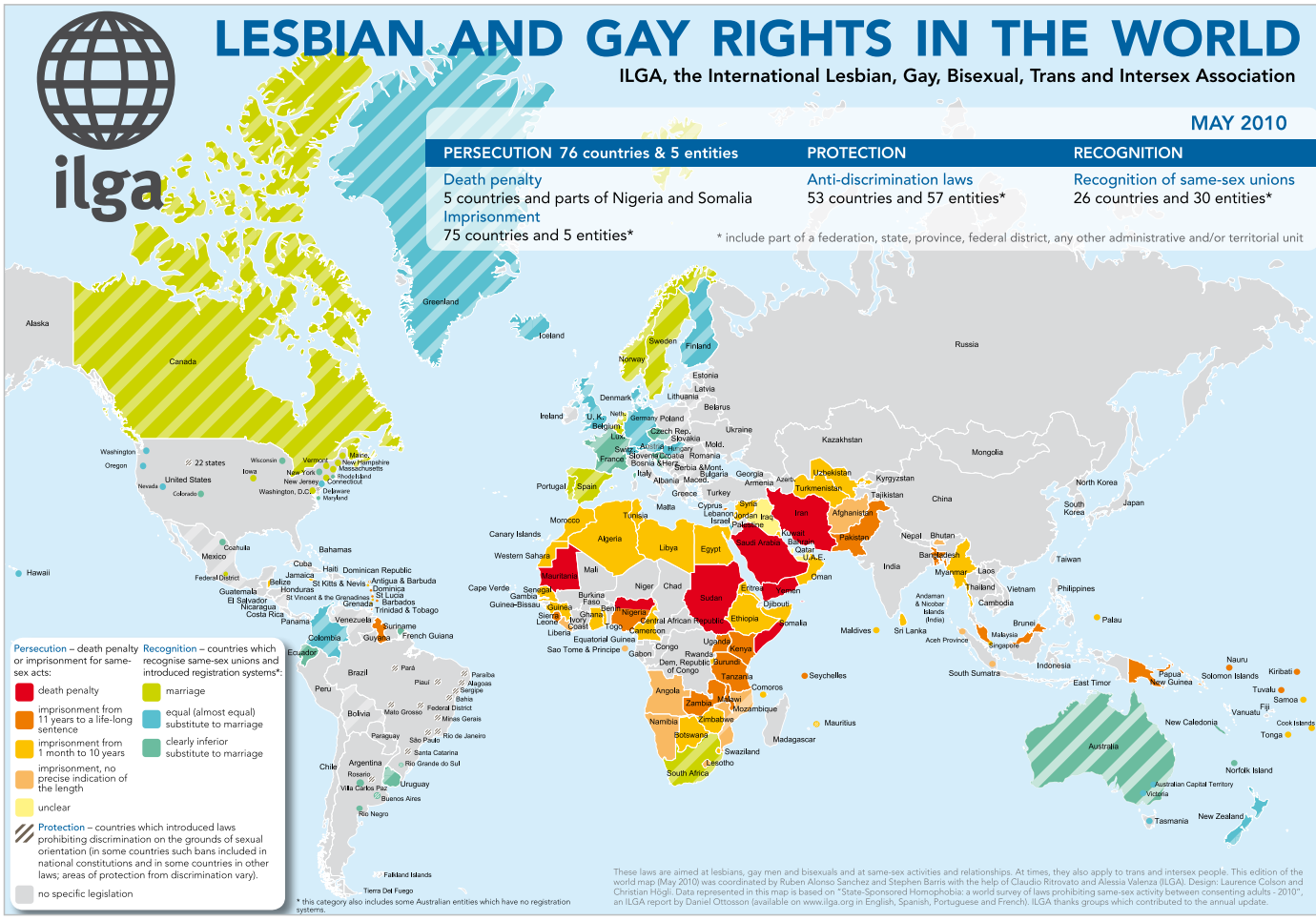
73 Dans une affaire *X c. Turquie*, également pendante, le requérant se plaint notamment d'une discrimination en raison de son homosexualité, ayant été incarcéré seul dans une cellule de cinq mètres carrés, privé de tout contact avec d'autres détenus et d'accès à la promenade en plein air. L'affaire a été enregistrée sous le n°24626/09.

3.2. Hors de l'Europe

Dans un passé pas si lointain, les bars et les associations lesbigays étaient clandestins, même dans notre pays. Celui qui voulait organiser des activités pour les lesbigays leur donnait de préférence un autre nom et aller dans les bars n'était pas sans risques. À l'exception de quelques pays un peu plus tolérants, cette situation était la même dans tout le monde occidental. Il suffit de penser aux affrontements dans le bar new-yorkais « *The Stonewall Inn* », en 1969. Après des années de tracasseries et de brutalités policières, la clientèle composés de gays, de lesbiennes et de travestis a décidé de rendre les coups à la descente de police suivante. Ces affrontements ont mis le feu aux poudres de l'émancipation des lesbigays aux Etats-Unis et dans de nombreux pays. La première Gay Pride a été organisée à New York précisément un an après ces affrontements.

Dans certains pays, les lesbigays sont condamnés à mort; dans d'autres, la criminalisation de l'homosexualité revient à l'ordre du jour.

Heureusement, le temps de la clandestinité, de la délation et des descentes de police appartient désormais au passé dans nos régions. Mais, ce n'est pas le cas partout. L'International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA) affiche sur son site web (www.ilga.org) une carte du monde indiquant les pays qui emprisonnent encore les lesbigays. Il s'agit souvent – mais pas toujours – de pays islamiques. L'homosexualité y est considérée comme un phénomène occidental imposé à des pays où, soi-disant, il ne fait tout simplement pas partie de la culture. Dans des pays comme la Mauritanie, le Nigeria, le Soudan, la Somalie, l'Arabie saoudite, le Yémen et l'Iran, les



lesbigays sont condamnés à la peine de mort. Et l'on n'y craint pas de mettre la condamnation en pratique. Tout le monde se souvient des images poignantes de la pendaison publique de deux jeunes Iraniens diffusées par les médias en 2005.

Récemment, il a fallu une forte mobilisation internationale pour éviter que la référence à l'orientation sexuelle soit supprimée d'une résolution des Nations Unies[74] sur les exécutions arbitraires. Cette résolution, en vigueur depuis de longues années et actualisée tous les deux ans, offre à certains groupes vulnérables une protection supplémentaire contre les exécutions sans procès. À la demande de plusieurs pays arabes et africains, la référence à l'orientation sexuelle a été supprimée fin 2010 pour être réintégrée ensuite à l'initiative des Etats-Unis, après un nouveau vote global. Cet incident nous rappelle qu'une vigilance permanente est de rigueur pour éviter l'annulation de certains acquis.

Du reste, la criminalisation de l'homosexualité revient à l'ordre du jour. En Afrique, des voix s'élèvent dans plusieurs pays pour (ré)instaurer la peine de mort pour les lesbigays. L'initiative émane souvent de chrétiens évangéliques, très actifs dans certains pays d'Afrique. L'exemple le plus parlant s'est produit en Ouganda, où une revue a publié les noms et les adresses de lesbigays connus sous le titre « *Pendez-les !* ». Il n'est donc pas étonnant que l'un des lesbigays cités ait été assassiné de manière atroce en janvier 2011. Il s'appelait David Kato et s'était mobilisé dans son pays pour l'égalité des droits des lesbigays. Quelque temps avant sa mort, David Kato cherchait, en Belgique, un soutien contre une proposition de loi introduite par un membre du Parlement ougandais visant à instaurer la peine de mort pour les lesbigays. La proposition de loi visait également toute personne qui soutient ou aide les lesbigays et transsexuels.

L'assassinat de David Kato prouve que les lesbigays sont réellement en danger dans ces pays. Il ne s'agit pas seulement de bien-être. C'est une question de vie ou de mort. La Belgique et la communauté internationale doivent s'élever contre ces violations flagrantes des droits de l'Homme. Dans les conditions se rapportant aux droits de l'Homme associées à la coopération au développement, il faut également faire référence aux droits des lesbigays et transsexuels. Mais, les organisations internationales de défense des droits de l'Homme et de la coopération au développement devraient aussi accorder une plus grande priorité à cette problématique. Enfin, les initiatives de solidarité avec les organisations lesbigayes étrangères devraient pouvoir compter sur le soutien indispensable à leur action et à leur survie.

David Kato, en visite en Belgique, en mars 2010 :

« Notre mouvement homo est devenu, ces dernières années, plus actif et plus revendicatif. Nous nous sommes opposés à la stigmatisation et avons défendu notre droit aux médicaments contre le SIDA. Des gens inculpés en vertu des lois actuelles sur la sodomie, ont été libérés parce que les juges ont conclu en l'absence de preuves – à la grande rage de certains chefs religieux. Cette évolution a entraîné une contre-réaction vive soutenue par les cercles ultraconservateurs américains. Si le climat actuel continue d'évoluer dans cette voie, il y aura un génocide de toutes les personnes gayes, lesbiennes ou transsexuelles ou de n'importe qui ayant eu un simple contact avec elles. »

74 Résolution des Nations Unies sur les exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires.

3.3. Asile et autre migration

Le Centre tient à rappeler qu'il publie également un Rapport Annuel Migration. Il est vivement conseillé de le consulter pour en savoir plus sur la thématique abordée ci-dessous.[75]

3.3.1. Orientation sexuelle et protection internationale

Le nombre de demandes d'asile introduites en Belgique pour « *motifs de persécution liés à l'orientation sexuelle et l'identité de genre* » ne cesse d'augmenter ces dernières années : de 116 demandes en 2006 (1%) à 362 en 2009 (2,1%).[76] Il s'agit de demandeurs d'asile qui ne se sentent plus en sécurité dans leur propre pays en raison de leur orientation sexuelle. Ils viennent surtout d'Afrique, où l'homophobie semble en effet augmenter ces dernières années dans de nombreux pays.[77] Le Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides (CGRA) a donc créé en 2005 une « *cellule genre* » spécifique afin de mieux recueillir ces demandes. Les chiffres mis à disposition par le CGRA ne permettent toutefois pas de calculer le taux de reconnaissance des demandes d'asile liées à l'orientation sexuelle. Le CGRA a certes reçu positivement 120 demandes liées à l'orientation sexuelle en 2010. Mais, il n'indique pas en quelle année les demandes ont été introduites, ni combien des demandes introduites en 2010 ont déjà été traitées.[78]

Le nombre de demandes d'asile pour motifs de persécution liés à l'orientation sexuelle ne cesse d'augmenter. Elles concernent surtout des pays africains.

Pour rappel, le terme « réfugié » s'applique à « *toute personne qui, craignant avec raison d'être persécuté du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité (…)* ».[79] C'est sur le motif de l'appartenance à un certain groupe social que la jurisprudence belge a développé la protection des personnes en raison de leur orientation sexuelle jusqu'à la réforme de la loi du 15/12/1980 par la loi du 15/09/2006. Cette réforme a introduit expressément dans l'article 48/3, §2, dans la définition des actes de persécution que peut invoquer le candidat réfugié « *les violences physiques et mentales y compris les violences sexuelles* ».

Le mouvement lesbigay s'efforce de toujours mieux connaître le groupe des demandeurs d'asile lesbigays et lance des initiatives en vue de leur soutien. Il s'est ainsi avéré que la relation avec l'interprète – indispensable durant l'enquête du CGRA – pose souvent un problème car l'interprète et le demandeur d'asile proviennent en général de la même communauté. Dans cette section, quelques associations expliquent comment elles abordent ce travail de soutien spécialisé.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

ÇAVARIA
LGBT ET ASILE

Certains demandeurs d'asile ont fui leur pays parce qu'ils craignent d'être persécutés ou discriminés par une communauté et/ou les autorités en raison de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité sexuelle. Puisque les autorités ne les protègent pas, voire les poursuivent, ils ne peuvent, ni n'osent demander une protection aux autorités de leur pays d'origine. Ils demandent donc l'asile dans d'autres pays, par exemple en Belgique. Ces demandeurs d'asile LGBT sont confrontés à des difficultés spécifiques et affichent des besoins spécifiques, différents de ceux des autres demandeurs d'asile.

Les demandeurs d'asile LGBT doivent prouver qu'ils courent le risque d'être persécutés dans leur pays d'origine. Cette démarche s'avère difficile lorsque les autorités ou les services de police de ce pays ne poursuivent pas les LGBT officiellement mais bien dans les faits. Dans certains cas, la

75 Vous pouvez télécharger les Rapports « Migration » sur le site web du Centre: www.diversite.be, rubrique « Publications ».

76 *Rapport annuel 2009*, CGRA. Disponible sur http://www.cgra.be/fr/Publications/2_Rapport_annuel/.

77 Voir aussi Chapitre I , 3.2. Hors de l'Europe.

78 Pour plus d'information à ce sujet : *Rapport Annuel Migration 2009*, Centre, pp.38-39.

79 Article 1A de la Convention de Genève du 28 juillet 1951.

communauté se fait justice elle-même sans que les autorités ne puissent ou ne veulent offrir de protection.

De plus, les demandeurs d'asile LGBT ont souvent subi des traumatismes et n'osent plus afficher leur orientation sexuelle. Pendant la première interview, ils n'osent souvent pas exprimer les causes réelles de leur fuite. Cette crainte sape leur crédibilité tout au long de la procédure d'asile.

Comme l'homosexualité fait l'objet d'un tabou majeur, il arrive que les interprètes – de la même communauté linguistique que le demandeur – ne traduisent pas correctement lorsque le sujet est abordé pendant la procédure. Puisque les persécutions dans le pays d'origine sont souvent le fait de gens appartenant à la communauté du demandeur d'asile, la présence d'une personne de cette même communauté linguistique peut l'inciter à se renfermer totalement.

Enfin, les demandeurs d'asile LGBT entrent dans les centres d'accueil belges en contact avec des gens de leur communauté. Ceci peut engendrer une nouvelle fois des problèmes car les demandeurs ont fui précisément de peur des représailles de cette communauté.

Que pouvons-nous faire et comment ?
Par le projet ASSIST (Asylum Seekers and Sexual Identity Support Tools), Çavaria entend optimiser l'accueil et l'accompagnement des demandeurs d'asile LGBT. Un service téléphonique est mis sur pied ainsi qu'un site web avec des informations sur les besoins spécifiques des demandeurs d'asile LGBT et des conseils pour le traitement de leurs dossiers. Du matériel promotionnel est également réalisé en vue de son utilisation dans des lieux où se signalent les demandeurs d'asile. De cette manière, ces lieux passent un message d'ouverture pour les LGBT. Çavaria organise également dans le cadre du projet des formations pour les professionnels et les bénévoles qui accompagnent les demandeurs d'asile. Le projet ASSIST est soutenu par le Fonds européen des réfugiés. Çavaria travaille dans le cadre de ce projet avec WISH, Merhaba, Rainbows United et le projet AHHA de l'agence Fedasil.

Kenneth Mills
Collaborateur du projet ASSIST

› **www.cavaria.be/assist**

Fedasil et la Maison Arc-en-ciel (MAC) ont lancé conjointement un projet pour suivre les demandeurs d'asile lesbigays. Le Centre se réjouit de telles initiatives pour tous ceux qui trouveront ou qui ont trouvé le chemin vers cet accompagnement spécialisé. Néanmoins, le Centre tient à rappeler le contexte de crise générale et structurelle de l'accueil dans laquelle la Belgique se trouve depuis l'été 2008[80], dont les effets touchent toutes les catégories de bénéficiaires de l'accueil (demandeurs d'asile ou de protection subsidiaire, familles en séjour irrégulier avec enfants, mineurs étrangers non accompagnés,…) y compris les plus vulnérables. Le Centre donne la parole à Daniel Huygens pour qu'il puisse expliquer ce projet. M. Huygens est président de la MAC et accompagnateur social chez Fedasil.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

FEDASIL ET MAISON ARC-EN-CIEL ASBL (MAC)
DROIT D'ÊTRE… GAYS EN EXIL

Aujourd'hui, au 21ème siècle, 76 pays condamnent encore les relations sexuelles entre personnes consentantes du même sexe. Pour sept d'entre eux, la peine de mort est toujours inscrite dans la législation nationale. En 2010, des hommes ou des femmes doivent encore fuir leur pays uniquement parce qu'on leur refuse le droit d'être. Le droit d'être ce qu'ils (elles) sont, le droit d'être heureux(ses), le droit d'aimer et d'être aimé(e)s, le droit d'être vivant(e)s. Derrière ce « on » si impersonnel se cache non seulement les états homophobes mais aussi les religions, la population, la culture, la famille ; autant de murs et d'obstacles qui se dressent devant l'horizon des lesbigays vivant dans des pays où les droits fondamentaux de l'Homme ne sont pas respectés.

La MAC, The Belgian Pride, Merhaba et Fedasil ont développé ensemble un projet d'accompagnement spécifique des demandeurs d'asile LGBTQI[81]. Ce projet nommé Rainbows United a pour but de donner des informations sur les questions juridiques, de rediriger les personnes vers les partenaires au niveau socio-médical et culturel si nécessaire, de replacer l'homosexualité dans le contexte belge

80 Voir aussi Rapports Annuels « *Migration* » 2008, 2009 & 2010 du Centre. Téléchargeables sur le site web du Centre : www.diversite.be, rubrique « *Publications* ».

81 Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer and Intersexual.

par rapport au pays d'origine, d'offrir des outils pratiques en vue de l'entretien au Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA) et de réfléchir à la relation entre l'homosexualité, la religion et la culture. En un mot, aider à trouver son chemin dans la société belge. Pour ce faire, une réunion destinée aux demandeurs d'asile LGBTQI est organisée chaque dernier jeudi du mois de 12 à 17 heures à la MAC de Bruxelles. Les différents groupes de travail sont animés conjointement par des travailleurs de Fedasil, de la MAC, de la Belgian Pride et de Merhaba. De 21 participants inscrits au début du projet en mars 2010, nous sommes passés à 180 personnes aidées au 31 décembre 2010.

Fedasil a pour sa part développé le programme AHHA-aSOSda Project, un outil d'information destiné aux travailleurs sociaux des centres d'accueil fédéraux, de la Croix-Rouge, des partenaires de l'accueil et des CPAS. Les demandeurs d'asile, sur base de persécutions liées à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, ont à révéler l'intime, un exercice qui est loin d'être évident. Nous essayons par le biais de ces projets de les accompagner au mieux tout au long de la procédure d'asile.

Daniel Huygens
Accompagnateur social chez Fedasil
Président de la Maison Arc-en-ciel asbl

› **www.fedasil.be**
› **www.rainbowhouse.be**

Tels Quels a aussi développé un projet spécifique de soutien aux réfugiés lesbigays. Michel Duponcelle, directeur du service d'éducation permanente de l'association, retrace leurs parcours.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

TELS QUELS
OASIS, UNE AVENTURE QUI SE RENOUVELLE TOUS LES JOURS

Les premiers réfugiés LGBT qui ont franchi notre porte, voici dix ans, fréquentaient le service social pour se raconter, espéraient un soutien à leur demande. Aujourd'hui, ils sont plus de 300. Tels Quels leur propose un accompagnement de plus en plus structuré, par le projet Oasis et espère que son aide sera décisive.

Nos Oasissiens ne sont pas égaux devant leur destin, eux qui ont réussi à se créer un espace de vie protégé, à l'abri du contrôle social. Conscients de leur destin, ils ont travaillé dur pour s'en sortir et se constituer un sésame pour fuir - entre 4.000 et 6.000 euros. Les plus chanceux ont côtoyé des Européens dans ces lieux réservés où l'on vit son homosexualité protégé par l'argent. Ceux-là pourront mieux défendre leur cas au CGRA. Mais tous n'ont pas eu cette chance. Comme les lesbiennes, l'Oasissienne cumule les handicaps d'être femme et homosexuelle, elle est plus sujette aux traditions qui enferment, forcée au mariage, désavantagée pour gagner le prix du départ. Parfois, elle reste pour les enfants.

Et puis le Tels Quels !
Il avait notre adresse dans la poche, trouvée sur internet ou auprès d'un ami ; il a rencontré un gay dans la rue ou leur assistant social au centre lui a dit de venir. Là, il peut se poser. Souvent pour la première fois, il va expliquer, sans danger, qu'il est gay. Cette liberté l'émeut, elle est libératrice. Peut-être, ne se l'est-il jamais dit à lui-même. Un de nos assistants sociaux devient son référent, explique qu'en Belgique, on vit librement, qu'il peut tout dire sans crainte. Petit à petit, la confiance s'installe, il découvre nos autres services, vient nous voir, est sensible au fait que nous nous faisons la bise, que nous le tutoyons, le considérons comme un membre de la famille. Il rejoint le groupe Oasis, découvre que d'autres résidents de son centre sont là, il n'est plus seul. Il comprend le sens de ce qu'il ressent, de ce qui l'a condamné là-bas. Et que ce qui nous réunit, est plus fort que ce qui nous sépare.

Un parcours express
Il doit assimiler tout cela très vite, car le CGRA ne se contente pas d'une idée vague, il doit comprendre ce qu'il est, construire une image affirmée de sa différence. Il nous demande de l'accompagner, notre présence le rassure : « *chaque fois que je croyais m'effondrer, je te regardais et mon cœur se remettait à battre* ». Mais si le fonctionnaire ne le croit pas, il est révolté, humilié, se réfugie dans la « maison », s'abandonne au désespoir. C'est tout un travail de patience, de le remettre en selle, de lui dire que l'on va ensemble trouver les moyens de convaincre.

Et puis, un jour, c'est l'explosion de joie ! La lettre tant attendue arrive enfin. On l'entend rire dans toute la maison, il nous demande de contacter son compagnon resté au pays (un Oasissien par internet interposé). Mais nous savons que l'aventure continue. Il faudra l'aider à trouver un logement, téléphoner à sa place pour éviter les discriminations, l'aider à constituer son bagage, un CV, une lettre de

motivation, le soutenir quand les nouvelles sont négatives. L'aider à monter son dossier de regroupement familial, de mariage,… un jour d'adoption. Car tout cela est déjà dans sa tête, depuis le premier jour.

Michel Duponcelle
Directeur du Service d'Education permanente chez Tels Quels

› **www.telsquels.be**

3.3.2. Orientation sexuelle, séjour et droit de vivre en famille

En matière de migration, le Centre est chargé d'assurer le suivi de dossiers individuels sur la base de sa compétence légale de veiller au respect des droits fondamentaux des étrangers. Dans la matière du droit de vivre en famille, certains problèmes spécifiques aux lesbigays apparaissent.

Les migrants lesbigays sont confrontés à des problèmes spécifiques liés à l'hétéro-normativité de certains éléments de la procédure de regroupement familial et/ou à la criminalisation de l'homosexualité dans le pays d'origine. Le Centre a par exemple reçu plusieurs signalements d'homophobie manifeste de la part d'agents de police qui, dans le cadre d'une enquête sur un mariage blanc, sont entrés en contact avec les intéressés.

Dans le domaine du regroupement familial, il existe aussi des obstacles administratifs qui touchent les lesbigays de manière spécifique :

» pour obtenir un visa en vue de conclure un mariage, il faut présenter une attestation de célibat avant de pouvoir établir la déclaration de mariage. Certains pays ouvertement homophobes ne délivrent cette attestation de célibat que si le requérant donne le nom du futur époux/de la future épouse ;
» pour obtenir un visa en vue de conclure une cohabitation légale, un couple doit également établir l'existence de contacts réguliers pendant l'année qui précède l'introduction de la demande. Dans un pays où l'homosexualité est un délit, les couples lesbigays essaient précisément de cacher autant que possible leur relation. Il est donc très difficile de présenter les attestations indispensables.

POUR CONCLURE OU PLUTOT POUR CONTINUER...

Comme ce Focus l'a montré, en dépit de la suppression de l'homosexualité des classifications de pathologies mentales et de la reconnaissance de nombreuses revendications lesbigayes en termes de droits (antidiscrimination, cohabitation légale, mariage et adoption), on constate que les préjugés et les stéréotypes à l'égard des personnes homosexuelles persistent et continuent à provoquer des situations discriminatoires et des comportements homophobes, dans tous les secteurs de la société. Ceux-ci affectent leur qualité de vie et leur bien-être.

Face à cet état de fait, en tant qu'organe de l'égalité (Equality body), le Centre a pour rôle :

» d'améliorer les connaissances sur les réalités des situations liées à la discrimination/diversité des lesbigays (ampleur du phénomène dans différents secteurs et conséquences) ;
» de mieux faire connaître la législation antidiscrimination, de soutenir les personnes homosexuelles dans les difficultés liées aux manifestations de discrimination ou d'homophobie qu'elles rencontrent (accueil et soutien des victimes) et de participer à la constitution d'une jurisprudence positive ;
» de formuler des avis et des recommandations en vue de répondre, de manière structurelle, aux problèmes récurrents rencontrés par les lesbigays ;
» de soutenir les activités de lutte contre la discrimination/promotion de la diversité des associations lesbigayes ou de tout autre acteur.

Afin de poursuivre ses missions, le Centre a identifié de nombreux chantiers sur lesquels il concentrera son énergie dans les prochaines années. Parmi ceux-ci, citons, entre autres :

» la lutte contre le sous-rapportage des situations de discriminations liées à l'orientation sexuelle et des faits d'homophobie ;
» le soutien au développement de bonnes pratiques en terme d'inclusion des lesbigays dans le monde du travail (développer des cultures d'entreprises lesbigays friendly) ;
» la lutte contre les discriminations multiples qui concernent l'orientation sexuelle (orientation sexuelle et genre, orientation sexuelle et religion, orientation sexuelle et origine, orientation sexuelle et état de santé, orientation sexuelle et niveau socio-culturel et socio-économique, etc.) ;
» la lutte contre les différentes formes de discours et de crimes de haines homophobes.

Comme on peut le voir, le programme est ambitieux… Mais, il est à la mesure du chemin qu'il reste à parcourir pour atteindre l'égalité de droit et la qualité de vie auxquelles tous les lesbigays peuvent prétendre.

CHAPITRE II :
CHIFFRES

INTRODUCTION

Dans le rapport annuel Discrimination / Diversité 2009, le Centre publiait pour la première fois des données statistiques fournies par un nouveau système informatique mis en œuvre pour traiter les signalements et les dossiers de discrimination (METIS).

Les points de contact locaux flamands (Meldpunten Discriminatie) utilisent désormais également ce système informatique et la Communauté française et la Région wallonne pourront également y avoir accès. En mettant sur pied un réseau étendu, le Centre et ses partenaires entendent offrir de meilleurs services, lutter plus efficacement contre la discrimination et produire des rapports plus complets sur ce thème.

Les statistiques présentées dans ce chapitre se limitent aux signalements reçus par le Centre en 2010 et aux dossiers ouverts par le Centre ou qui lui ont été attribués.[82] Les chiffres des partenaires METIS figurent dans leurs publications respectives. D'autres données officielles pertinentes – des services de police et des parquets notamment – sont toutefois fournies en annexe de ce rapport annuel.

Nous examinons tout d'abord les nouveaux signalements reçus en 2010. Pour ce faire, nous abordons les informations générales relatives au mode de contact, à la langue et au sexe du requérant. Par ailleurs, il est à noter que nous analysons plus en détail les signalements pour lesquels le Centre n'a pas ouvert de dossier.

Nous donnons ensuite un aperçu général des nouveaux dossiers ouverts en 2010, suivi par un commentaire sur le mode de travail du Centre.

Ce chapitre examine ensuite en détail les nouveaux dossiers de 2010, en fonction d'une part du critère de discrimination et, de l'autre, du champ d'application (travail et emploi, biens et services, etc.). Nous donnons également quelques exemples de dossiers qui ont été résolus de manière extrajudiciaire en 2010 ou qui ont fait jurisprudence.

Nous examinons pour finir les résultats des dossiers clôturés par le Centre en 2010. Cette dernière analyse inclut également les dossiers clos en 2010 dont l'ouverture était antérieure à 2010. Le rapport est à ce titre plus exhaustif que les années précédentes.

Finalement, dans la seconde section de ce chapitre, nous abordons le second métier du Centre, notamment les formations.

82 Les organisations connectées au système METIS peuvent – moyennant autorisation – s'attribuer des dossiers par voie électronique.

1. DISCRIMINATION

Commentaire méthodologique

Tous les appels que le Centre reçoit concernant des cas de discrimination (supposée), toutes les questions relatives à l'application de la législation antidiscrimination, les remarques ayant trait à des événements actuels, etc., sont enregistrés sous la forme de signalements.
S'il s'agit selon le requérant d'une différence, d'une exclusion, d'une restriction ou d'une préférence basée sur un motif de discrimination pour lequel le Centre est compétent[83] et si le requérant attend un avis juridique ou toute autre intervention, un dossier est ouvert.

Le Centre peut également ouvrir un dossier d'initiative lorsque les faits exigent une approche proactive. Plusieurs signalements se rapportant à un seul et même incident – mails en chaîne racistes ou déclaration homophobe dans les médias par exemple – sont normalement rassemblés dans un seul et même dossier.
Afin de bien comprendre les statistiques, il importe enfin de tenir compte du fait qu'un signalement ou un dossier peut être associé à plusieurs motifs de discrimination (origine ethnique et convictions par exemple). Par conséquent, la valeur 'n' de certains graphiques s'écarte du nombre absolu de signalements et de dossiers.

Quelques chiffres marquants

Par rapport à 2009, on constate une forte hausse du nombre de signalements (+25%). En cinq ans, le nombre de signalements introduits au Centre a plus que doublé, passant de 1649 en 2006 à 3608 en 2010. Par contre, le nombre de nouveaux dossiers a baissé (-20%). Cette baisse s'explique en partie par la réorganisation du travail et aussi entre autres par le fait que de nombreux signalements en matière de cyberhaine se rapportent à des sites web, des mails en chaîne, etc. pour lesquels un dossier était déjà ouvert avant 2010.
Le nombre de dossiers de discrimination supposée fondée sur le handicap continue d'augmenter. En 2010, près d'un quart des nouveaux dossiers se rapportent à un handicap et/ou à la santé. Dans la catégorie logement surtout, on constate une hausse des dossiers en matière de handicap (de 19 en 2009 à 32 en 2010).
Le Centre note également pour 2010 une hausse du nombre de dossiers âge (+20%), et une baisse des dossiers orientation sexuelle (-18%). L'absence virtuelle des dossiers de discrimination motivée par l'orientation sexuelle dans le cadre professionnel soulève quantité de questions car plusieurs études montrent qu'il s'agit pourtant d'un véritable problème. Notons que la question du sous-rapportage est abordée plus haut dans ce rapport.
Si le Centre reçoit encore une majorité de signalements se rapportant à la problématique de la cyberhaine, on enregistre en 2010 moins de nouveaux dossiers sur les médias/l'internet que de dossiers sur l'emploi ou les biens et services. Ceci explique en grande mesure la baisse des dossiers « raciaux » (-24%) et des dossiers 'convictions religieuses ou philosophiques' (-19%).
Le nombre de dossiers portant sur des problèmes de vie en société (querelles de voisinage, conflits sur la voie publique, etc.) baisse fortement par rapport à 2009 (-30%), tout comme le nombre de dossiers se rapportant à l'horeca (-28%). La notoriété toujours croissante des points de contact locaux antidiscrimination en Flandre a joué un rôle à ce niveau (voir rapports respectifs des meldpunten).
En ce qui concerne les dossiers clôturés en 2010, le Centre estime que dans un peu plus d'un tiers de ceux-ci, il y avait présomption d'une infraction à la législation antidiscrimination et, par conséquent, présomption de discrimination.

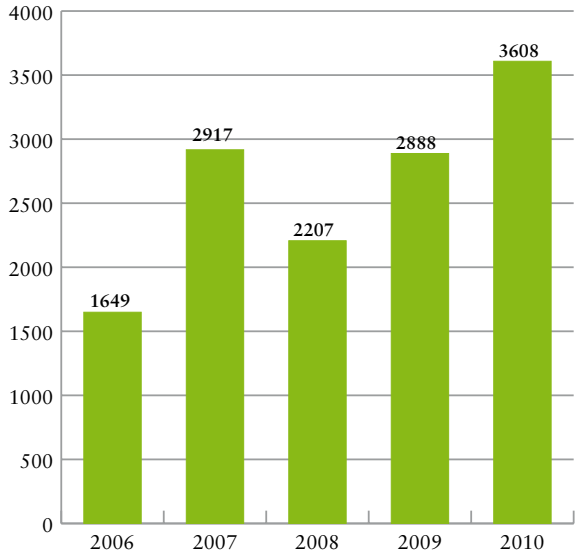
83 Selon la loi de création du Centre du 15 février 1993 (modifiée en dernier lieu par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination), il s'agit des motifs de discrimination ou 'critères protégés' suivants : *nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance, originale nationale ou ethnique, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, âge, convictions religieuses ou philosophiques, état de santé actuel et à venir, handicap, convictions politiques, caractéristique physique ou génétique, origine sociale*. Le Centre n'est pas compétent pour les motifs de discrimination 'sexe', 'langue' et 'conviction syndicale'. Le premier relève des compétences de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, tandis que le législateur doit encore désigner un organe pour les deux suivants. Le dernier – à savoir la conviction syndicale – est inclus depuis 2009 dans la législation antidiscrimination mais n'a pas été à ce jour attribué au Centre.

I.I. 3608 Signalements

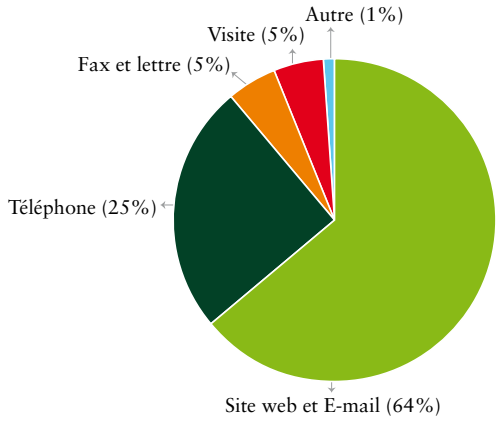
Le nombre de signalements est en augmentation significative pour 2010 (+25%). On ne peut cependant pas conclure trop rapidement à une augmentation de la discrimination en Belgique. Cette hausse dans les chiffres peut en effet s'expliquer par divers facteurs difficilement mesurables : un enregistrement plus systématique des signalements, une plus grande visibilité et/ou notoriété du Centre, etc.

Par ailleurs, le Centre a conscience du fait que le nombre de signalements qui lui sont adressés n'est que la partie visible de l'iceberg. Il est convaincu que ce sous-rapportage ne donne qu'un aperçu partiel de l'ensemble de la réalité de la discrimination et des délits de haine. C'est d'ailleurs pour cette raison que le Centre a décidé de faire de cette question du sous-rapportage un point d'attention et d'action dans le cadre de son plan stratégique pour 2011-2013.

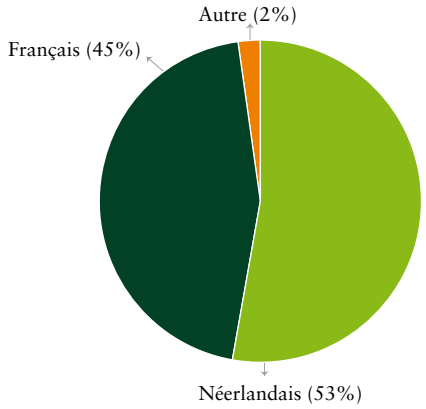
Graphique 1 : *Nombre de signalements par an*



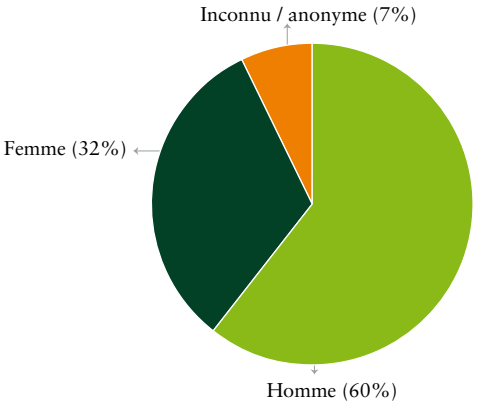
Graphique 2 : *Signalements 2010 – mode de contact (n=3608)*



Graphique 3 : *Signalements 2010 – langue du requérant (n=3054)*

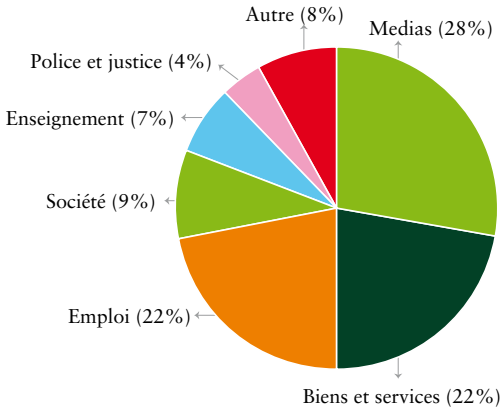


Graphique 4 : *Signalements 2010 – genre du requérant (n=3608)*



Pour les graphiques 2 (mode de contact), 3 (langue) et 4 (genre) les chiffres sont particulièrement stables par rapport à l'année passée. Les proportions restent similaires. Pour leur interprétation, il est important de garder à l'esprit que le/la requérant-e n'est pas toujours la victime d'une discrimination (supposée) elle-même. Il se peut, par exemple, qu'un représentant syndical ou un avocat fasse appel au Centre ou encore qu'une entreprise demande conseil en vue d'éviter une discrimination. Il arrive également que des citoyens signalent des faits, des écrits ou des propos qu'ils considèrent comme discriminatoires ou incitant à la haine (presse, internet, etc.) sans qu'ils soient personnellement concernés.

Graphique 5 : *Signalements 'Centre compétent' 2010 – par domaine (n=2558)*



Tous les signalements ne deviennent pas des dossiers, même lorsque le Centre est compétent. Ceci explique la différence entre la répartition relative des signalements par domaine et celle des dossiers par domaine (voir graphique 11 et tableau 12). Les raisons pour lesquelles ces signalements ne font pas l'objet d'un dossier, et donc d'un examen plus approfondi, sont en général les suivantes :

1) Ces signalements ont trait a une demande d'information ou d'avis d'ordre général. Le requérant se demande quels sont ses droits, comment il peut réagir à une discrimination ou comment il peut éviter de discriminer :

» Le Centre est souvent interpellé en tant que centre de ressources et d'information pour les questions de racisme et de discrimination. Il s'agit pour le requérant d'y voir plus clair dans sa situation, d'échanger et de parler de son problème, d'avoir des conseils sur les démarches qu'il peut entreprendre.

» Le Centre reçoit également énormément de demandes d'information sur la cyberhaine et sur la réaction appropriée à adopter. Dans la plupart des cas, la brochure « *Delete cyberhate* » est envoyée au requérant, également invité à consulter la rubrique « cyberhaine » sur le site web du Centre. Ceci explique la différence entre le poids relatif des signalements se rapportant aux médias/à l'internet (27%) et la part des dossiers correspondants (22%).

» Le Centre reçoit beaucoup de questions concernant l'accessibilité et les aménagements raisonnables : demandes de conseils ou d'avis concernant l'aménagement du poste de travail, l'accessibilité des commerces (en ce compris aux chiens d'assistance), des salles de concert ou d'exposition, des restaurants, de transports en commun, ou des questions ayant trait aux assurances (refus ou primes majorées), etc.

» Par ailleurs, le Centre reçoit des demandes d'informations de requérants afin de connaître leurs droits dans le cadre de poursuites judiciaires.

» En matière de logement, certaines demandes portent sur les comportements à adopter afin de prévenir les discriminations dans le futur.

» Enfin, en matière d'emploi, le Centre reçoit de nombreuses questions sur le port du foulard et les règlements de travail (accommodements raisonnables tels que lieux de prière, pauses, etc.)

2) Le requérant a le sentiment d'avoir été victime de discrimination, mais dans la situation concrète ou l'incident s'est déroulé il est impossible de récolter le moindre élément de preuve afin d'entreprendre une action. Les signalements reflètent souvent un sentiment d'injustice, qu'il soit justifié ou non, avant d'être une question de discrimination, même si la suspicion existe dans le chef du requérant. C'est le cas dans les exemples suivants :

» En matière de biens et services, beaucoup de signalements parviennent à propos de refus d'entrée en discothèque en raison de l'origine ou de l'âge. Malheureusement, ces situations de discrimination potentielle sont bien souvent très difficiles à prouver.

» Parfois le requérant est confronté à des problèmes

en rue, dans un magasin ou dans un bus et éprouve un sentiment de menace ou d'intimidation exercée par un groupe.

» En matière de police, de justice et de prisons il n'est pas facile de déterminer si un critère protégé a joué un rôle dans le mauvais traitement ou la décision non fondée dénoncée par le requérant.

3) Le Centre est parfois saisi tardivement, de sorte que les faits sont trop anciens (voire même antérieurs à l'adoption des lois antidiscrimination de 2003 ou 2007), ou que la situation est devenue irréparable. Il est dès lors bien souvent très difficile de rassembler suffisamment d'éléments pour intervenir :

» Par exemple, souvent, la victime ne contacte le Centre qu'après son licenciement lorsqu'il est question de harcèlement au travail. Par conséquent, il est difficile à ce stade de rassembler les preuves du harcèlement et il est trop tard pour activer les mécanismes de protection tels qu'ils sont prévus dans les lois. Le Centre ne peut donc bien souvent pas donner suite à ce type de signalement.

4) Dans certaines situations, c'est le requérant qui met fin à la relation avec le Centre. Les motifs pour lesquels des requérants décident de ne pas entreprendre d'autres démarches peuvent être variées :

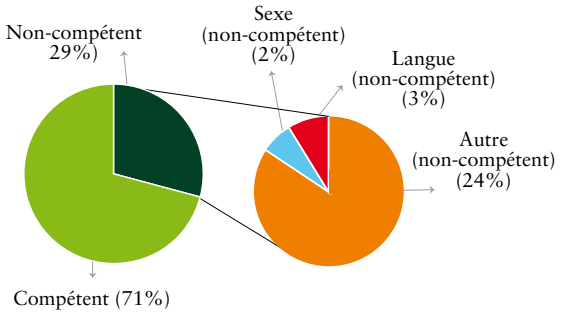
» Dans les domaines du travail et de l'emploi, les requérants vivent parfois dans la crainte de perdre leur emploi s'ils entreprennent des démarches. C'est pourquoi ils s'en tiennent très souvent à un simple signalement ou ne s'investissent plus dans le dossier par la suite.

» Beaucoup de signalements en matière de logement sont rapidement clôturés car le souci principal du requérant est de trouver un logement plutôt que de dénoncer une discrimination.

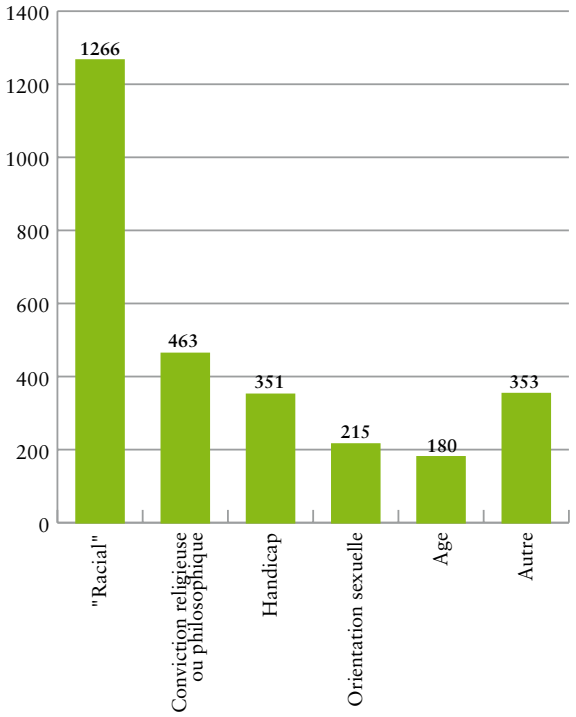
5) Plusieurs signalements peuvent être reliés à un seul dossier. C'est surtout le cas en matière de cyberhaine et de médias :

» Certains signalements de cas de cyberhaine se rapportent à des dossiers que le Centre a déjà ouverts. Par exemple lorsqu'une personne saisit le Centre concernant un ancien mail en chaîne qui circule depuis quelques années déjà. Dans ce cas, le Centre n'ouvre pas un nouveau dossier mais joint le nouveau signalement à un dossier existant.

Graphique 6 : *Signalements 2010 – Centre compétent/non compétent (n=3608)*



Graphique 7 : Signalements 'Centre compétent' 2010 – par critères de discrimination (n=2828)[84]



Note : Ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrimination en cause dans un signalement. Plusieurs critères pouvant être indiqués dans un même signalement, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de signalements.

84 La catégorie « *Racial* » recouvre les critères suivants : la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique.

Une analyse des signalements pour lesquels le Centre n'est pas compétent mène aux conclusions suivantes[85] : soit il s'agit d'un critère de discrimination pour lequel le Centre n'est pas compétent, soit il ne s'agit pas de discrimination au sens légal du terme. Dans ce dernier cas ces signalements sont :

» Des questions juridiques générales concernant la loi sur les loyers, tant pour les logements privés que sociaux, le droit du travail (licenciement supposé abusif, harcèlement au travail, interruption de carrière, mesures de mise au travail, etc.) et les conditions d'octroi de subsides.

» Des questions sur la loi sur la protection de la vie privée, les pratiques commerciales illégales, les plaintes devant le service de médiation pour les télécommunications, les abus subis dans les prisons ou qui sont le fait d'agents de police.

» Des déclarations de mécontentement envers les activités ou les prises de position du Centre.

Le Centre est parfois vu comme une instance qu'un citoyen peut saisir pour répondre à toute forme d'injustice ou de situation vécue comme discriminatoire, même lorsqu'il n'y a pas de lien avec les critères « protégés » par la loi antidiscrimination. En ce qui concerne les critères de discrimination pour lesquels le Centre n'est pas compétent :

» **Langue :**
En 2010, le Centre a reçu 101 signalements présentant un lien avec le critère protégé de la langue.
Pour rappel : depuis l'instauration de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, la discrimination fondée sur la langue est interdite. Le législateur n'a toutefois pas habilité le Centre à traiter les cas de discrimination basés sur la langue et a choisi un organe distinct, lequel doit encore être créé. La plupart de ces signalements portent sur des conflits et des tensions entre les francophones et les néerlandophones.

» **Sexe :**
74 signalements se rapportaient à une discrimination basée sur le sexe et ont été renvoyés à l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes.
Les signalements se situent en grande partie dans le contexte professionnel, au niveau de l'accès aux biens et services ou des stéréotypes imagés des femmes et des hommes dans les médias (publicité par exemple).

» **Statut des travailleurs :**
En 2010, le Centre a reçu 21 signalements portant, après enquête, exclusivement sur le statut des travailleurs (employé ou ouvrier) ou sur le statut social (demandeur d'emploi, indépendant, etc.). Ces signalements se situent principalement dans le contexte professionnel.
Puisque le Centre n'est pas compétent pour intervenir dans ces matières, les requérants sont renvoyés vers les acteurs concernés – syndicats, services d'inspection du travail régionaux ou fédéraux, avocats ou organisations spécialisées.

» **Situation familiale :**
Parmi les 12 signalements en rapport avec la situation familiale reçus en 2010, la majorité concerne le refus de louer à des candidats locataires en raison de la taille de la famille. Dans certains cas, les familles avec enfants ne sont pas les bienvenues du tout et dans d'autres, le propriétaire juge que le nombre d'enfants est trop élevé pour le logement.

Citons encore des signalements relatifs aux convictions ssyndicales (10) et ceux relatifs à une discrimination en raison du passé judiciaire (6), souvent problématique en matière d'emploi.

85 Notez que les signalements qui combinent un critère 'non compétent' (sexe ou langue par exemple) et un critère pour lequel le Centre est bien compétent sont repris dans la catégorie 'compétent'.

1.2. 1466 Dossiers

1.2.1. Dossiers ouverts en 2010 : un aperçu

Le Centre a ouvert en 2010 1466 nouveaux dossiers. Ces dossiers sont ouverts pour la majeure partie sur base des signalements reçus par le Centre lui-même. 63 dossiers ont été attribués au Centre par les points de contact locaux antidiscrimination flamands. Les 23 dossiers envoyés aux points de contact par le Centre ne sont pas repris dans les statistiques du Centre.

Après analyse approfondie, il s'est avéré que 92 % des dossiers présentaient effectivement un rapport avec au moins un motif de discrimination pour lequel le Centre est compétent, confirmant le premier « tri » de signalements opéré par la 1e Ligne. Les signalements de discrimination (supposée) sur la base du sexe sont renvoyés à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.[86]

L'année dernière, le Centre s'est efforcé pour la première fois de rapporter les cas de discrimination mutiple ou intersectionnelle (supposée).[87] Dans un dossier sur cinq en 2009, plusieurs motifs de discrimination ont été enregistrés. Il semblait que dans 80% des cas il s'agissait de plusieurs critères « raciaux », parfois combinés aux convictions religieuses ou philosophiques. Dans ces dossiers, il est souvent difficile de déterminer lequel de ces critères est prédominant de sorte qu'une sélection multiple est possible. Il importe également de garder à l'esprit que ces données n'impliquent pas qu'il soit effectivement – et au sens juridique – question de discrimination sur la base de plusieurs motifs de discrimination.

En 2010, plusieurs motifs de discrimination ont été signalés dans 230 des 1466 dossiers (15,7%). Dans la moitié des cas, il était question du scénario décrit ci-dessus – à savoir d'une discrimination supposée fondée sur divers critères « raciaux », éventuellement combinés avec les convictions religieuses ou philosophiques.

D'autres combinaisons fréquentes sont représentées dans le tableau 8. Ces chiffres ne dressent pas le tableau définitif de la situation mais constituent malgré tout un matériel de base pour des études complémentaires sur les phénomènes de discrimination multiple ou intersectionnelle.

Tableau 8 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – motifs de discrimination multiple les plus prévalents

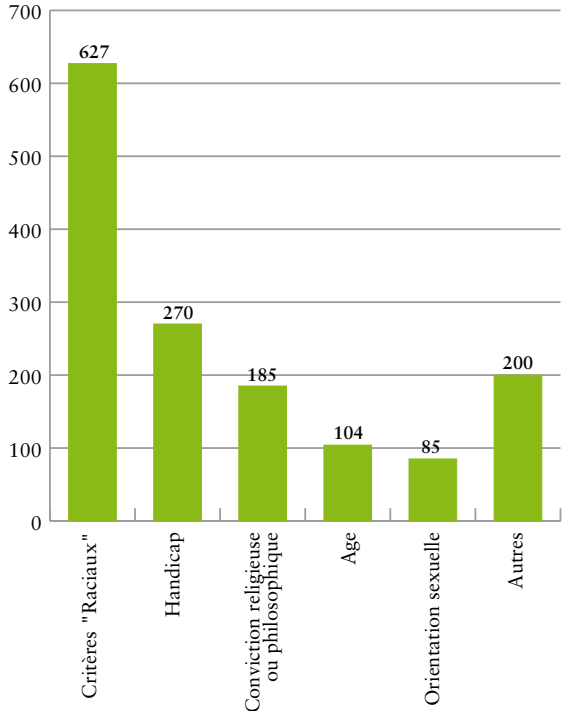
Critères de discrimination	Dossiers
Plusieurs critères 'raciaux' *(éventuellement combinés avec les convictions religieuses ou philosophiques)*	115
Handicap + état de santé actuel ou futur	10
Handicap + fortune	9
Nationalité + statut de séjour	5
Handicap + caractéristique physique	4
Âge + caractéristique physique	3
Âge + sexe	3
Nationalité + fortune	3
Nationalité + âge	3
Orientation sexuelle + état de santé actuel ou futur	3
Autres combinaisons	72
Total	230

Le graphique 9 et le tableau 10 montrent la répartition des nouveaux dossiers de la catégorie 'Centre compétent' en fonction des divers critères de discrimination pour lesquels le Centre est compétent. Le nombre total est supérieur à 1343 parce qu'un seul et même dossier peut porter sur plusieurs critères de discrimination.

86 Les dossiers dans lesquels le critère 'sexe' était renseigné en combinaison avec un critère protégé pour lequel le Centre est compétent relèvent de cette catégorie 'compétent'. Le nombre de nouveaux dossiers qui portent uniquement sur le 'sexe' s'élevait en 2010 à seulement 0,14 %. Nous avons déjà indiqué plus haut que le Centre a reçu 74 signalements de discrimination supposée sur la base du sexe en 2010.

87 Il est question de discrimination multiple lorsqu'une personne est victime d'une discrimination sur base de deux critères ou plus. En ce qui concerne la discrimination intersectionnelle, c'est la combinaison de deux critères ou plus qui est à la base du préjudice (par exemple, une femme d'âge moyen n'est pas retenue pour un travail spécifique, contrairement à un homme du même âge ou à une femme plus jeune).

Graphique 9 : *nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – par critères de discrimination (n=1471)*



Note : Ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrimination en cause dans un dossier. Plusieurs critères pouvant être indiqués dans un même dossier, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de dossiers.

*Tableau 10 : **Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – par critères de discrimination (n=1471)***

Critère de discrimination	Dossiers	Total %
Critères « raciaux »	627	42,6%
Handicap	270	18,4%
Conviction religieuse ou philosophique	185	12,6%
Âge	104	7,1%
Orientation sexuelle	85	5,8%
Fortune	70	4,8%
Etat de santé actuel ou à venir	61	4,1%
Etat civil	24	1,6%
Caractéristique physique	17	1,2%
Conviction politique	16	1,1%
Origine sociale	7	0,5%
Naissance	5	0,3%
Total	1471	100%

En comparaison avec 2009, la part des dossiers « raciaux » a baissé de 6% environ. Comme nous l'avons indiqué plus haut, cette baisse peut être en partie imputée à l'évolution des dossiers de cyberhaine.[88] Les dossiers relatifs aux critères de discrimination 'fortune' (+2%), 'âge' (+2%) et 'handicap' (+3%) ont enregistré une croissance relative. Ce dernier point surtout confirme la tendance de ces dernières années : les personnes avec un handicap qui estiment être victimes de discrimination s'adressent plus facilement au Centre.

Le graphique 11 et le tableau 12 donnent ensuite la répartition des 1343 dossiers 'Centre compétent' par domaine social.

Graphique 11 : *nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – par domaine (n=1343)*

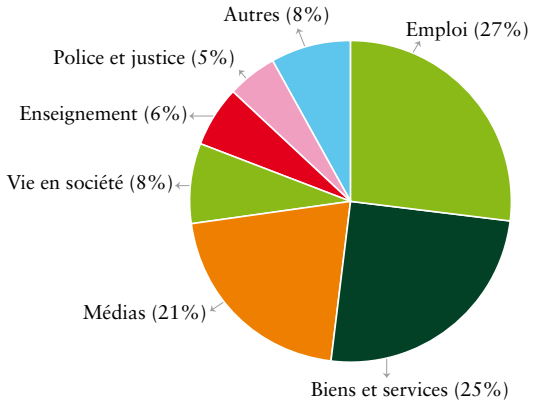


*Tableau 12 : **nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – par domaine (n=1343)***

Domaine / secteur	Dossiers	Total %
Emploi	367	27,3%
Biens et services	338	25,2%
Médias	286	21,3%
Société	103	7,7%
Enseignement	82	6,1%
Police et justice	60	4,5%
Activités diverses	50	3,7%
Protection sociale	33	2,5%
Autres / imprécis	24	1,8%
Total	1343	100%

88 Voir aussi Chapitre II , 1.2.3. Analyse des dossiers par domaine.

Si l'on compare avec 2009, on remarque surtout la hausse relative des dossiers se rapportant à l'emploi (+3%), ainsi qu'aux biens et services (+5%). La part des dossiers média/internet a baissé (-5%) mais la cyberhaine reste très problématique dans la mesure où il s'agit du domaine pour lequel le Centre reçoit le plus de signalements.

Le dialogue si possible, le tribunal si nécessaire

Lors du traitement des dossiers de discrimination, le Centre s'efforce avant toute chose de se faire une idée aussi objective que possible de la situation. Si les faits relatés par le requérant / la victime révèlent effectivement une possible discrimination, le Centre donne également à l'autre partie la possibilité de donner sa version des faits.

Le Centre n'est pas habilité à mener des enquêtes. Au besoin, le dossier peut être transmis à un service d'inspection compétent.[4] Dans les affaires criminelles, l'enquête est prise en charge par les instances judiciaires.

Il est important de relever à ce stade que la qualification des faits réalisée par le Centre n'est pas juridiquement contraignante. Par ailleurs, le fait de faire appel au Centre n'est pas une étape intermédiaire obligatoire. Ainsi, une victime de discrimination peut très bien faire appel directement à un avocat sans passer par le Centre ou malgré l'avis du Centre décider d'aller en justice.

Si le Centre considère qu'il pourrait y avoir une discrimination, il s'efforce dans un premier temps d'établir un dialogue constructif avec la personne ou l'organisation mise en cause afin de parvenir à une solution extrajudiciaire.

Si les parties concernées ne parviennent pas à un compromis, il incombe au juge de trancher sur le fond. Le Centre peut ester lui-même en justice, sur décision de son Conseil d'administration. Dans cette hypothèse, si une victime est identifiée, son accord préalable est exigé. L'action en justice du Centre est engagée en son nom propre et sur base de l'intérêt général déterminé par la loi. Si la victime veut obtenir une indemnité pour le préjudice subi, elle doit se faire représenter par son propre avocat.

En principe, le Centre agit en justice uniquement lorsque l'affaire présente une importance sociétale significative (par exemple valeur de précédent, clarification de la législation, etc.) ou lorsque les faits sont particulièrement graves (crimes de haine par exemple). Le fait que la partie adverse soit disposée ou non à dialoguer peut également jouer un rôle. Souvent, le Centre n'est pas partie au procès et se limite à conseiller la victime et/ou son avocat.

En 2010, le Centre a décidé de porter 16 dossiers devant les tribunaux. Il s'agit de 8 procédures civiles et de 8 affaires pénales. C'est presque le même nombre qu'en 2009 (19).

Les procédures civiles concernaient dans 4 cas le critère du handicap et dans 2 cas des critères « raciaux ». 1 affaire avait trait aux convictions religieuses ou philosophiques et 1 dernière à la fortune.

La moitié des procédures au pénal touchaient aux critères « raciaux ». Dans 2 cas c'étaient les convictions religieuses ou philosophiques qui étaient en cause. 1 cas concernait le handicap et 1 autre l'orientation sexuelle.

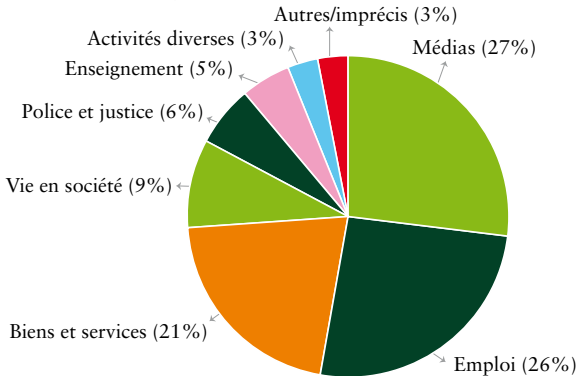
Une vue d'ensemble des jugements et arrêts prononcés en 2010 dans les affaires de discrimination – auxquelles le Centre était ou non partie – est donnée au chapitre IV du présent rapport annuel.

1.2.2. Analyse des nouveaux dossiers par critère de discrimination protégé

1.2.2.1. *Critères « raciaux » : prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique, nationalité*

En 2010, le Centre a traité 627 nouveaux dossiers concernant des cas de discrimination présumée liés à un critère « racial ». Le racisme dans les médias (en particulier internet) ainsi que dans l'emploi constituaient chacun un peu plus d'un quart des dossiers « raciaux ». Les dossiers biens et services (principalement le logement) constituaient un cinquième des dossiers « raciaux ».

Graphique 13 : *nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – critères « raciaux » par domaine (n=627)*



En ce qui concerne internet, les dossiers concernaient en règle générale des propos dont il fallait vérifier s'ils constituaient une incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination. Ce type de dossier a diminué en termes de proportion (34% en 2009) et en termes absolus. Ceci explique en partie les proportions plus importantes des dossiers liés à l'emploi (20% en 2009) et aux biens et services (15% en 2009) qui n'ont eux pas augmenté en termes absolus. De manière générale, la grande majorité de ces dossiers portaient soit sur des discours de haine soit sur des cas (présumés) de discrimination directe.

La première catégorie de dossiers se rapportait le plus souvent au domaine des médias. Ils allaient du discours blessant ou choquant à de véritables cas d'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination à l'encontre d'une personne ou d'un groupe en raison de caractéristiques « raciales ».[89]

De nombreux dossiers ont également été enregistrés comme des cas de discrimination directe. Ce sont des situations où une personne, sur la base de l'un des critères « raciaux », a été traitée de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable. Dans le domaine de l'emploi il s'agit par exemple d'un refus d'embauche alors que dans le domaine des biens et services, il s'agit par exemple du fait d'être refusé à l'entrée d'un café.

Les dossiers d'intimidation ou de harcèlement représentaient quant à eux un peu moins d'un dixième des dossiers « raciaux ».

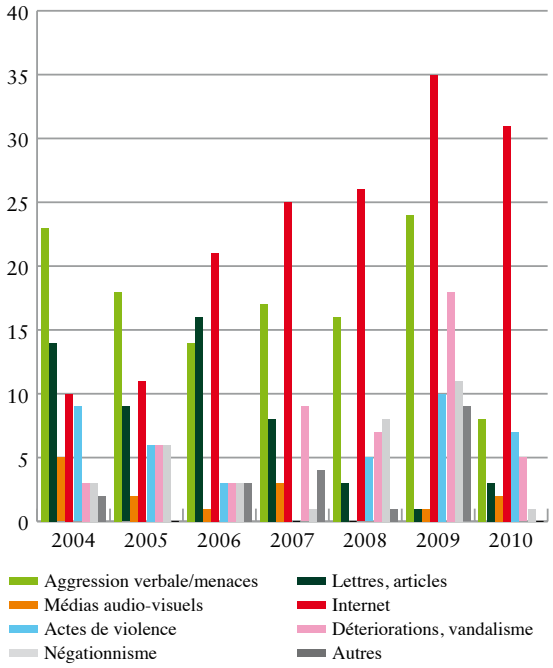
Exemple : Une entreprise posait comme condition à la location d'une fourgonnette que le client possède une carte d'identité avec une adresse en Belgique, un passeport européen ou un permis de conduire européen. Un couple slovaque était exclu pour cette raison et a fait appel au Centre. L'entreprise a reconnu la discrimination et le couple a obtenu une indemnité financière. Par la suite, un collaborateur qui, contrairement aux instructions de l'entreprise, a refusé une nouvelle fois une location à une personne titulaire d'un permis de conduire d'Europe de l'Est, s'est vu infliger une sanction disciplinaire.

Exemple : Un agent immobilier a rendu public dans une annonce les désidératas discriminatoires sur base de l'origine d'un propriétaire (« Pas de noirs »). Le Centre a rencontré cet agent afin d'entendre sa position quant aux faits rapportés et de connaître les démarches qu'il était prêt à entreprendre afin de mettre un terme à la discrimination. L'agent immobilier reconnaissait l'erreur commise par l'un de ses collaborateurs et la condamnait. En outre, il s'est engagé à rappeler le prescrit de la législation antidiscrimination à l'ensemble de ses collaborateurs en diffusant notamment le cours e-learning sur la discrimination dans le logement mis en ligne par l'Institut professionnel des agents immobiliers (l'IPI)[90]. Enfin, il a introduit également dans ses contrats de courtage une clause antidiscrimination (élaborée par le Centre) à laquelle il pourra se référer en cas de demande discriminatoire d'un propriétaire.

89 Voir aussi Chapitre III , Dossier 4 : Discours et crimes de haine.

90 Voir aussi Chapitre III , Dossier 2 : Logement – Actions du Centre.

Graphique 14 : *Signalements 'Centre compétent' 2004-2010 – critères « **raciaux** » : **antisémitisme***



L'année 2009 avait connu un pic de signalements « antisémitisme » concomitamment à l'opération militaire de l'armée israélienne dans la Bande de Gaza. Le chiffre global des incidents pour 2010 est revenu à la moyenne des années antérieures à 2009. Si les agressions verbales ont chuté, la diffusion du discours de haine antisémite par la voie d'internet reste omniprésente.

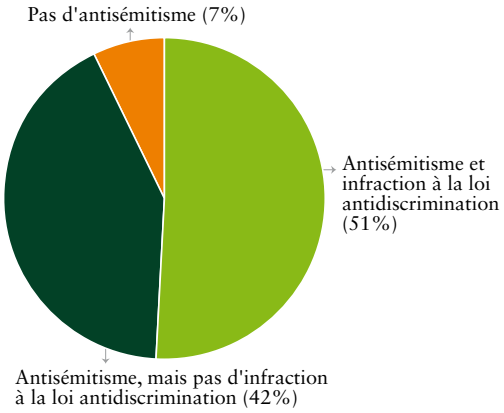
Les actes de violence contre les personnes perdurent. En sont surtout victimes les juifs orthodoxes vivant à Anvers du fait de la visibilité de certains d'entre eux. En revanche, les actes de vandalisme ou les détériorations de bâtiments, de synagogues essentiellement, ont fortement baissé. Comme ont également baissé de manière spectaculaire les signalements se rapportant à une violation de la loi contre le négationnisme.

Sur les 57 signalements parvenus au Centre en 2010, l'analyse des faits a amené aux conclusions suivantes :

» selon le Centre, 29 d'entre eux sont des faits punissables par la loi, dont 8 tombent sous le coup de la loi contre le négationnisme ;
» 24 d'entre eux peuvent être considérés comme des faits d'antisémitisme, mais ils ne tombent pas, selon le Centre, sous le coup de la loi faute de la présence d'un élément intentionnel ;
» 4 d'entre eux ne sont pas des faits d'antisémitisme.

En ce qui concerne les faits punissables par la loi, il s'agissait souvent d'infractions prévues par le code pénal, telles que les menaces verbales ou physiques, les atteintes aux personnes ou les détériorations ou tentatives de détérioration de bâtiments (synagogues ou immeubles appartenant à des personnes ou des associations juives), et pour lesquelles une motivation antisémite pouvait être établie.

Graphique 15 : *Signalements 'Centre compétent' 2010 antisémitisme - analyse (n=57)*



D'autres faits punissables rapportés pouvaient être constitutifs de délits de haine, parce qu'ils comportaient une incitation à la haine, à la violence ou la discrimination vis-à-vis des juifs. Cette incitation s'exprimait essentiellement sur internet (cyberhaine). Les autres faits enfin se rapportaient à des violations de la loi contre le négationnisme.

Il y a un nombre important de faits qui ne tombaient pas sous le coup de la loi, même s'ils pouvaient être qualifiés d'antisémites, par exemple parce qu'ils véhiculaient les stéréotypes habituellement attribués aux juifs, mais pour lesquels manque l'élément intentionnel.

Lorsque les faits étaient punissables, le Centre, selon les cas, soit déposait une plainte simple au parquet, suivie le cas échéant d'une constitution de partie civile, soit interpellait les gestionnaires ou modérateurs des sites ou blogs diffusant des messages haineux en vue de retirer ceux-ci, soit il saisissait la FCCU (Federal Computer Crime Unit).

1.2.2.2. *Handicap et état de santé actuel ou à venir*

En 2010, près d'un quart (319)[91] des nouveaux dossiers 'compétents' portaient sur des cas de discrimination supposée en raison d'un handicap (270) et/ou de l'état de santé actuel ou à venir (61). En chiffres absolus, cela représente une hausse de 10% par rapport à 2009.

Selon la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, on parle de 'handicap' lorsqu'il existe une incapacité durable sur le plan physique, mental, intellectuel ou sensoriel, dont l'interaction avec diverses barrières peut entraîner un obstacle à la pleine et effective participation à la société de la personne handicapée sur la base de l'égalité avec les autres. Comme il est expliqué dans le focus Handicap du rapport annuel Discrimination / Diversité 2009, cette définition « sociale » est également le fil conducteur pour l'application du droit antidiscrimination.

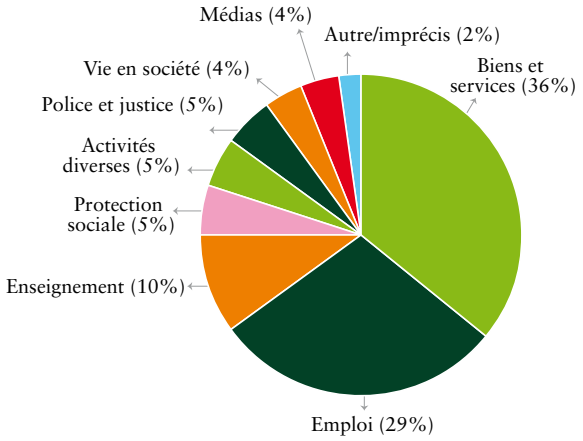
Dans 45% des dossiers 'handicap' de 2010, il était question d'un handicap physique (36% en 2009). Dans ce groupe, il s'agissait dans 40% des cas d'utilisateurs de chaise roulante (près de 18% du total). Un dossier sur cinq portait sur des personnes avec un handicap sensoriel, dont les deux tiers d'ordre visuel. Les maladies chroniques, comme la sclérose en plaques, venaient ensuite (15%).

Trop souvent encore, des personnes avec un handicap ont à faire à des problèmes qui entraînent une inégalité de fait. Pour pouvoir accéder sur un pied d'égalité à la vie professionnelle, au logement, aux loisirs, etc., une personne avec un handicap a droit à des « aménagements raisonnables ». A moins que la demande soit déraisonnable, le refus d'apporter des adaptations est assimilé à une discrimination. Dans la moitié des dossiers 'handicap', il semblait que ceci était précisément le nœud du problème.

En ce qui concerne les dossiers 'état de santé', à peu près 70% des dossiers portaient sur une affection physique. Par ailleurs, le Centre a reçu également des signalements de discrimination supposée sur base d'une affection psychique.

Dans ce contexte, il est pertinent de signaler les dossiers de discrimination (supposée) sur base d'une caractéristique physique (16). Ainsi, l'obésité est une caractéristique physique qui, dans certaines situations, connaît une dimension médicale (indice de masse corporelle maximum pour certains métiers par exemple) ou que l'on peut considérer selon la définition « sociale » comme un handicap (auquel cas la personne peut prétendre à des aménagements raisonnables).

Graphique 16 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – handicap et état de santé actuel ou à venir par domaine (n=319)*



Il ressort du graphique 16 que la plupart des problèmes se posaient comme en 2009 au niveau de l'offre et de l'accès aux biens et services (36%). On note surtout une hausse (+70%) des dossiers relatifs au logement et à l'accès aux hôpitaux des chiens d'assistance – problématique qui se dessine clairement en 2010. L'accès aux transports tant publics que privés est toujours un thème important. Par contre, le Centre a traité l'année passée bien moins de cas de discrimination supposée sur les critères du handicap ou de l'état de santé dans le domaine des assurances.

Par ailleurs, les dossiers liés à l'emploi occupent une fois de plus une part importante (29%). Enfin, le Centre reçoit de plus en plus de questions portant sur l'enseignement inclusif (10%).

Exemple : Un hôpital refusait de laisser entrer le chien d'assistance d'une patiente, mais a revu cette décision à la demande du Centre pour les zones qui ne présentent pas d'exigences spécifiques en matière d'hygiène.

91 Les dossiers pour lesquels ces deux critères protégés étaient pertinents (12) sont comptés à une reprise seulement dans ce total.

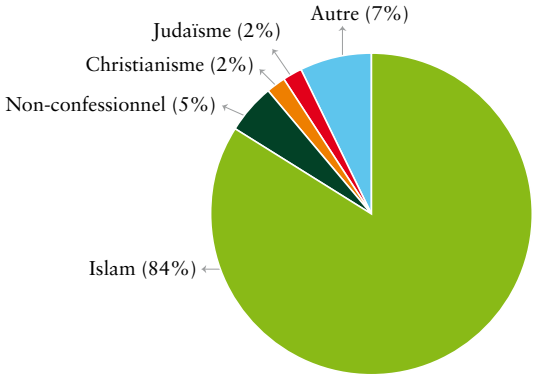
Exemple : Un homme présentant une malformation congénitale des membres était refusé pour une fonction, bien qu'il possédait les compétences nécessaires. Après intervention du Centre, l'employeur a reconnu la discrimination et est parvenu à un compromis financier avec la victime.

Exemple : Un utilisateur de chaise roulante, propriétaire d'un appartement, ne pouvait assister à la réunion des co-propriétaires parce que celle-ci était organisée en un lieu inaccessible. Le point de contact antidiscrimination de Louvain et le Centre ont persuadé le syndicat de choisir un lieu accessible.

1.2.2.3. *Convictions religieuses ou philosophiques*

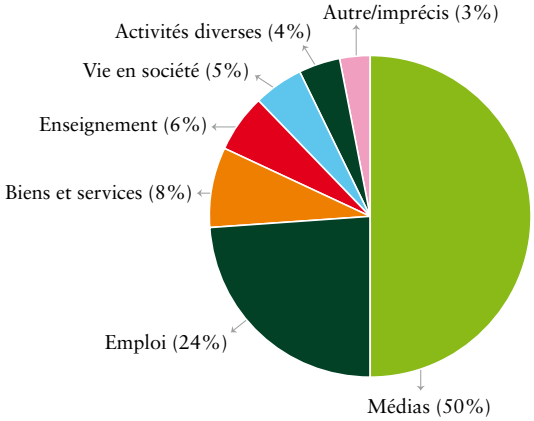
Dans 166 des 185 dossiers ouverts et liés à une discrimination supposée sur base des convictions religieuses ou philosophiques, la conviction a été enregistrée par le Centre. Dans 84% des cas, cette discrimination supposée était en lien avec l'islam.

Graphique 17 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – conviction religieuse ou philosophique* ***: détail (n=166)***



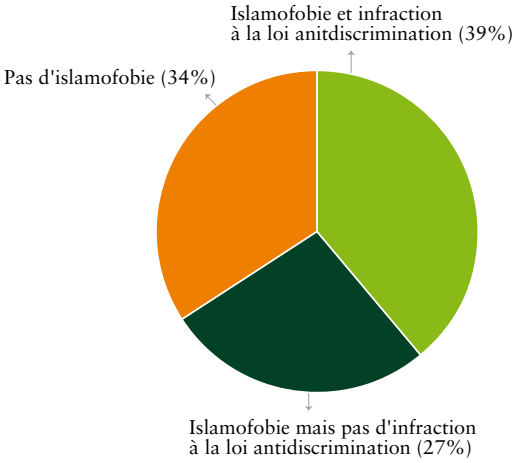
La moitié des dossiers 'convictions religieuses ou philosophiques' concernaient les médias et avaient trait à des propos sur des sites web, dans des mails en chaîne ou sur des forums. Un quart des dossiers (24%) touchait au domaine de l'emploi. Ensuite venaient les dossiers concernant les biens et services (8% - surtout le logement), l'enseignement (6%) et les problèmes divers de société et de voisinage (5%).

Graphique 18 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – conviction religieuse ou philosophique par domaine (n=185)*



Exemple : Une personne travaillant dans la salle de bains d'une maison de repos demandait à son employeur de pouvoir porter un costume arabe traditionnel au lieu de vêtements de travail relativement près du corps et marqués d'un logo. Un compromis a été trouvé : les mêmes vêtements d'une taille légèrement supérieure afin de répondre aux prescriptions religieuses de la personne.

Graphique 19 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – islamophobie - analyse*



139 dossiers « conviction religieuse » avaient trait à l'islam. Dans deux tiers de ces dossiers, le Centre conclut des faits présentés qu'il y avait bien une certaine islamophobie, à savoir des préjugés, de la

haine ou du mépris envers les musulmans en raison de leur religion. Dans 39% des cas, un tel comportement était effectivement associé selon le Centre à une violation de la législation antidiscrimination.

Plus de trois quarts des dossiers de discrimination sur base de la religion musulmane portaient sur des déclarations rencontrées sur internet. Le Centre constate une fois encore que la majeure partie des déclarations à caractère islamophobe surviennent sous la forme de mails en chaîne (49,5%).

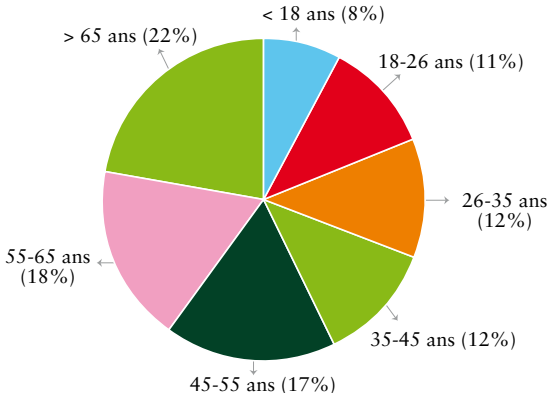
11% des incidents se déroulaient dans le contexte professionnel (brimades au travail surtout). Les tensions entre les collègues portaient fréquemment sur les menus adaptés de la cantine de l'entreprise, une demande de congé pour motif religieux, la prière sur le lieu de travail, etc.[92] Une idée règne souvent dans ce contexte, à savoir que les convictions religieuses n'ont pas leur place sur le lieu de travail. Dans certains cas, le traitement désobligeant s'est terminé par la mutation ou le licenciement du travailleur musulman.

Pour finir, on note également des problèmes de cohabitation (querelles de voisinage, incidents sur la voie publique, etc.) dictés par l'islamophobie. Un certain nombre d'autres dossiers portaient sur le refus de servir des clients musulmans dans un établissement horeca.

1.2.2.4. *Âge*

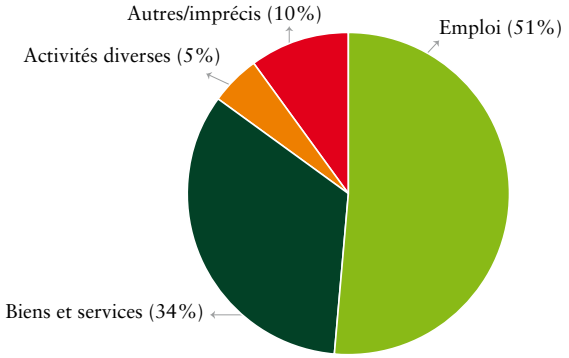
En 2010, le Centre a traité 104 nouveaux dossiers de discrimination sur base de l'âge, ce qui constitue une hausse de 21% par rapport à 2009. Dans les dossiers où une tranche d'âge spécifique est concernée, aucune catégorie ne se détache réellement des autres. Néanmoins, les personnes de plus de 55 ans sont touchées plus souvent par des discriminations sur base de l'âge (40%).

Graphique 20 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – âge* ***: détail (n=65)***



Comme en 2009, plus de la moitié des problèmes sont survenus dans le contexte professionnel (surtout – mais pas uniquement – au niveau du recrutement et de la sélection). Par ailleurs, un tiers des dossiers présentait une nouvelle fois un lien avec l'offre et l'accès aux biens et services. Il s'agissait surtout ici du secteur bancaire et des assurances, sans oublier le logement.

Graphique 21 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – âge par domaine (n=104)*



Exemple : Un agent immobilier spécialisé dans la location d'habitations de vacances mentionnait sur son site web que certains logements ne pouvaient être loués à des groupes de jeunes de moins de 25 ans. Cette mesure était inspirée par quelques mauvaises expériences. Au terme d'un dialogue constructif avec le Centre, l'agent a remplacé la limite d'âge arbitraire par des conditions objectives se rapportant à la composition du groupe et à la nature des activités.

92 Le Centre a publié en 2010 une étude sur « *La diversité culturelle sur le lieu de travail* ». Voir aussi 3.1.3. Dossier Emploi – Actions du Centre.

Exemple : En septembre 2008, dans le cadre de l'organisation du Salon de l'Automobile 2009, une firme automobile mandatait une agence d'intérim pour engager des « informateurs bilingues ». L'offre stipulait qu'elle visait des étudiants ou des demandeurs d'emploi.
Suite à cette annonce, une demandeuse d'emploi de 52 ans, disposant de toutes les compétences requises, a posé sa candidature, par courriel, sans mentionner son âge mais en joignant sa photo. L'agence a répondu, par courriel, à cette candidature en indiquant que cette dernière ne serait malheureusement pas retenue au vu de son âge.
Considérant qu'il s'agissait d'une discrimination directe clairement établie fondée sur l'âge, le Centre et la candidate non sélectionnée, ont entamé conjointement une procédure judiciaire à l'encontre de la firme automobile et de l'agence intérim.
En cours de procédure, les parties se sont réunies pour trouver une solution à l'amiable sous l'impulsion du Centre. Il s'est avéré lors de la réunion de conciliation, que le fait discriminatoire est un incident non intentionnel. L'agence d'intérim a assumé l'entière responsabilité de ce fait discriminatoire. Une solution à l'amiable vient d'être trouvée couvrant le dommage moral subi par la demandeuse d'emploi conformément à la loi.
Dans le cadre de cet accord, les parties se sont engagées à respecter l'anonymat de la demandeuse d'emploi, de l'entreprise automobile et de l'agence d'intérim.
La publication de cet événement sert d'exemple à toutes les entreprises pour veiller et renforcer le respect de la législation en matière d'égalité des chances pour les candidats. Par conséquent les noms des parties concernées ne sont pas communiqués.
Dans les négociations, le Centre a joué un rôle clé en sensibilisant les différentes parties en présence sur la problématique de la discrimination dans le monde du travail. Le Centre demande aujourd'hui encore l'attention de l'ensemble des acteurs sociaux et économiques en matière d'égalité des chances pour les candidats même lorsqu'il s'agit d'une offre de travail temporaire ou à durée déterminée.

Exemple : Un gardien de nuit de 52 ans a été licencié par un hôpital parce que l'employeur voulait le remplacer par un demandeur d'emploi plus jeune et moins qualifié. L'employeur espérait ainsi pouvoir bénéficier de subsides du Pacte des générations. Les subsides ne sont applicables que pour des embauches supplémentaires et pas pour le remplacement du personnel déjà en service. Un employeur ne peut invoquer des motifs financiers pour licencier des travailleurs âgés en raison de leur âge. Le tribunal a constaté la discrimination fondée sur l'âge. Pour le Centre, cette affaire était très importante car c'était la première fois que le Centre obtenait une décision de justice pour une affaire relative à la discrimination fondée sur l'âge

1.2.2.5. *Orientation sexuelle*

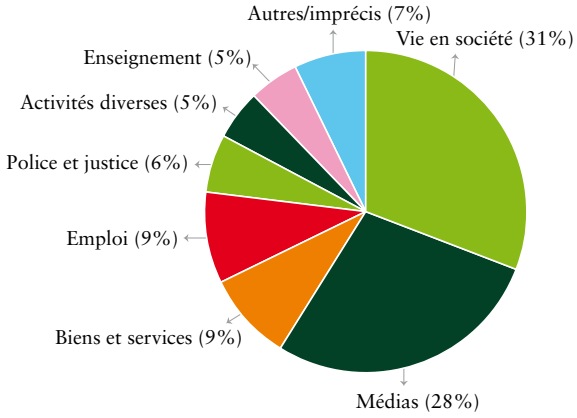
En 2010, le Centre a ouvert 85 dossiers de discrimination supposée liés à l'orientation sexuelle. Tout comme l'année passée, les dossiers concernaient surtout les hommes homosexuels (79% des dossiers dans lesquels l'orientation sexuelle de la victime était connue).

Dans de nombreuses situations, il s'agissait soit de problèmes de vie en société (31% de querelles de voisinage ou d'incidents sur la voie publique), soit de propos haineux dans les médias ou sur internet (28%).

Venaient ensuite les domaines des biens et services et de l'emploi (9% chacun) dans lesquels se développent surtout des comportements d'intimidation ou de harcèlement à l'encontre des personnes homosexuelles. Le Centre s'étonne surtout du peu de dossiers en matière d'emploi car il craint qu'il s'agit là d'un sous-rapportage plutôt que d'une diminution réelle des cas d'homophobie en emploi (23% des dossiers en 2009).[93]

93 Voir aussi Chapitre I , 2.3.1. Sous-rapportage de la discrimination et des crimes de haines envers les lesbigays.

Graphique 22 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – orientation sexuelle par domaine (n=85)*



Exemple : Dans le cadre d'une affaire de violence intrafamiliale avec circonstance aggravante due au motif homophobe, où le Centre était également partie civile au procès, le tribunal correctionnel de Nivelles a condamné le beau-père de la victime à une peine de 12 mois d'emprisonnement avec sursis. La victime s'est vue allouer €2.000 de dommage moral. *(Corr. Nivelles, 3/2/2010)*

Exemple : L'Ancienne Belgique (AB) a contacté dans le courant du mois de septembre 2010 le Centre pour avoir un avis sur les dispositions à prendre dans le cadre de la venue de Sexion d'Assaut, un groupe de rap français qui tient des propos homophobes dans certaines de ses chansons. La position du Centre est résumée dans le communiqué de presse paru le 4 octobre 2010 à cet effet, à savoir : aucune censure préalable mais de la vigilance quant aux propos ou aux gestes proférés. Le Centre a conseillé aussi l'AB quant aux dispositifs préventifs (clause antidiscrimination dans le contrat, dialogue avec les associations) et réactifs (constats) à prévoir éventuellement.[94]

1.2.3. Analyse des dossiers par domaine

Commentaire méthodologique

Afin de bien comprendre les statistiques, il importe de tenir compte du fait qu'un dossier peut être associé à plusieurs motifs de discrimination (origine ethnique et convictions par exemple). Par conséquent, la valeur 'n' des graphiques 'par critères' s'écarte du nombre absolu de dossiers.

1.2.3.1. Emploi

La plupart des dossiers ouverts en 2010 portaient sur le travail et l'emploi (367). En chiffres absolus, c'est légèrement moins qu'en 2009 (381). En ce qui concerne les motifs de discrimination, le graphique 23 montre que les proportions suivaient plus ou moins la même tendance qu'en 2009. L'évolution la plus remarquable concerne les dossiers basés sur le critère « orientation sexuelle », qui représentaient seulement 2% de la totalité des dossiers concernant le travail en 2010, alors qu'ils représentaient 7% du total en 2009.

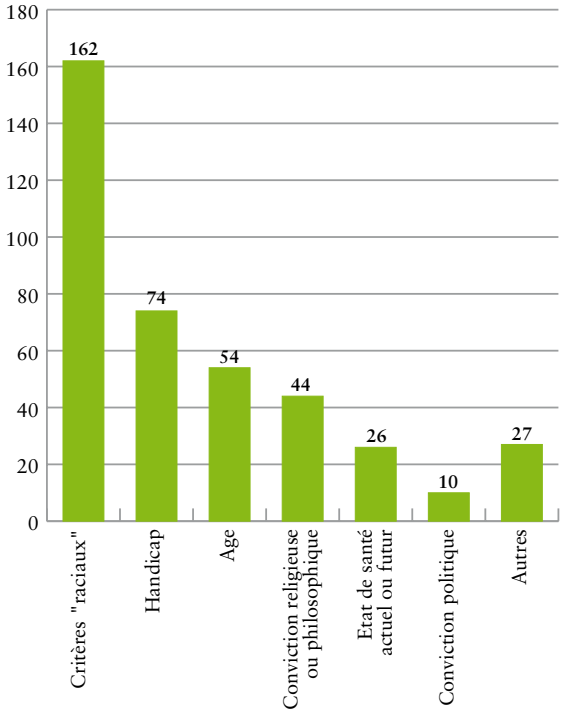
La plupart des problèmes survenaient pendant la phase de recrutement et de sélection (environ 42%) ou au cours de la relation de travail (environ 39%). Dans le deuxième cas, il s'agissait surtout de harcèlement au travail. Dans à peu près 10% des dossiers, il était question de discrimination supposée au terme de la relation professionnelle.

Près de la moitié des dossiers impliquaient des entreprises privées (47%), viennent ensuite le secteur public (30%), les organisations à but non lucratif (10%) et l'enseignement (7%).

Enfin, 39 dossiers mettaient en cause des agences privées d'intérim et de sélection. Le placement public (Forem, VDAB et Actiris) des travailleurs intervenait dans 31 dossiers.

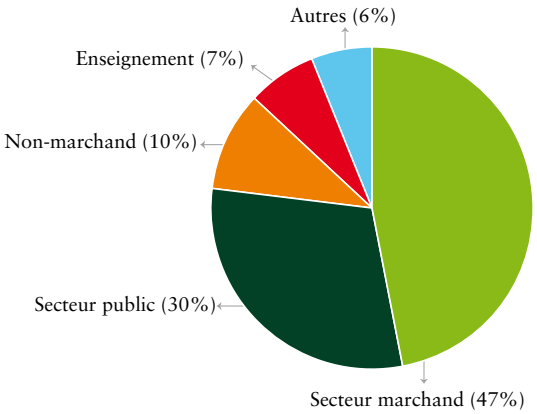
94 Voir aussi Chapitre I , 2.2.2.1. L'influence des mots sur la position sociale des lesbigays – Culture.

Graphique 23 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – emploi par critères de discrimination (n=397)*



Note : Ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrimination en cause dans un dossier. Plusieurs critères pouvant être indiqués dans un même dossier, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de dossiers en matière d'emploi.

Graphique 24 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – emploi* ***: détail (n=367)***



Exemple : Pour pouvoir postuler pour une fonction donnée, un candidat de plus de 50 ans devait compléter un formulaire en ligne avec sa date de naissance. Il supposait qu'il était refusé en raison de son âge. Après l'intervention du Centre, l'employeur a demandé explicitement aux bureaux de recrutement avec lesquels il collaborait de ne pas sélectionner sur l'âge.

Exemple : Une professeure avait des difficultés à se déplacer à la suite d'un accident. Elle était toujours apte à travailler mais le médecin du travail lui conseillait d'éviter les escaliers et les déplacements fréquents. Elle a demandé de pouvoir donner cours toujours dans le même bâtiment de l'école, ce qui lui avait été refusé. Après qu'elle ait fait appel au Centre, la direction de l'école est revenue finalement sur sa décision de refus.

1.2.3.2. Biens et services

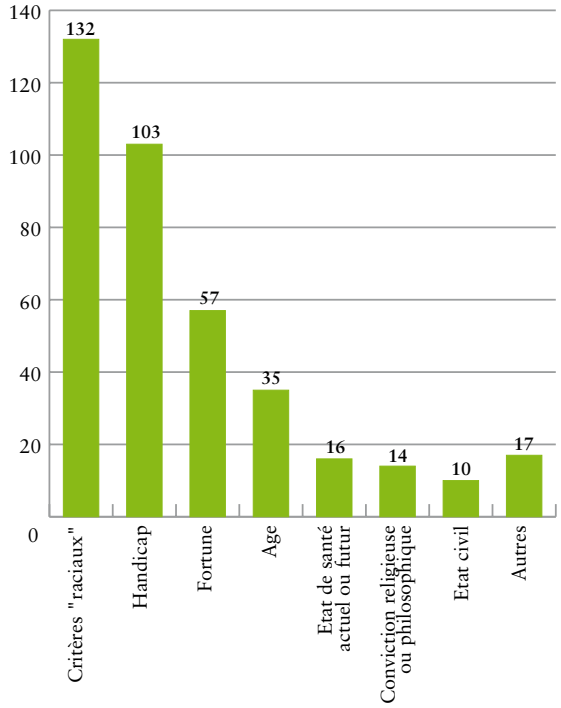
Le nombre de nouveaux dossiers relatant une discrimination supposée au niveau de l'offre et de l'accès aux biens et services (338) a connu une légère augmentation en 2010 par rapport à 2009 (321).

La répartition par critère de discrimination était fort semblable à celle de 2009. Les critères « raciaux » et le handicap totalisent près des 2/3 des dossiers liés aux biens et services. Particularité par rapport aux autres secteurs : le critère 'fortune' figure dans le trio de tête. Il s'agit le plus souvent de dossiers liés au logement et à la solvabilité du candidat locataire.[95]

Comme le montre le graphique 26, presque deux dossiers sur cinq étaient liés à des problèmes de logement, surtout sur le marché locatif privé (84%). Il s'agissait le plus souvent d'une discrimination supposée fondée sur des critères « raciaux » (41%) ou de la 'fortune' (25%). Par ailleurs, de plus en plus de personnes en situation de handicap signalent au Centre des problèmes rencontrés sur le marché du logement (20%).

95 Voir aussi Chapitre III , Dossier 2 : Logement – Recommandations et perspectives.

Graphique 25 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – biens et services par critères de discrimination (n=384)*

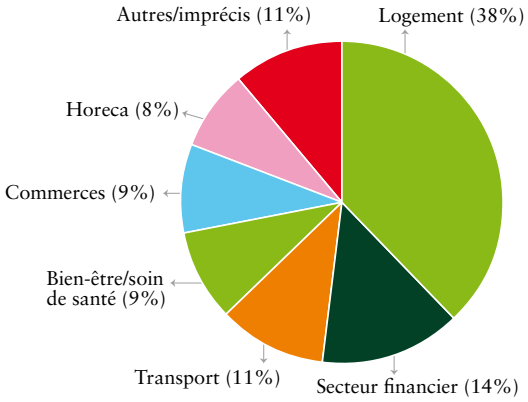


Note : Ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrimination en cause dans un dossier. Plusieurs critères pouvant être indiqués dans un même dossier, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de dossiers en matière de biens et services.

Les dossiers relatifs au logement sont suivis par les dossiers du secteur bancaire et des assurances (14%). Dans à peu près la moitié des cas, ils impliquaient des personnes qui, pour des motifs liés à leur état de santé ou à un handicap, ne pouvaient pas conclure une assurance hospitalisation ou solde restant dû ou ne pouvaient en conclure que dans des conditions strictes. L'âge était parfois aussi un facteur déterminant. Les autres dossiers visaient principalement les règlements applicables aux crédits.

Viennent ensuite, les dossiers qui concernent l'offre de et l'accès aux « biens et services ». Les dossiers en cette matière ouverts par le Centre en 2010 portaient sur l'offre et l'accès aux transports (11% – transports publics dans près de deux dossiers sur trois), les infrastructures de santé et d'aide sociale (9%), les fonds de commerce (9%) et l'horeca (8%). Comparé à 2009, c'est surtout ce dernier chiffre qui diminue, enregistrant une baisse d'un quart environ. Cette évolution s'explique en partie par la collaboration entre le Centre et les points de contact flamands antidiscrimination, qui, dans ce genre de dossiers, peuvent jouer un rôle médiateur au niveau local.

Graphique 26 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – biens et services* ***: détail (n=338)***



Exemple : L'annonce d'une institution financière de limiter à €1.000 les retraits aux distributeurs pour les personnes âgées de 60 ans et plus a suscité de nombreuses réactions. Le Centre est donc entré en contact avec la banque parce que cette annonce pouvait constituer un problème de discrimination fondée sur l'âge. La mesure a été retirée.

Exemple : Un agent immobilier a informé un candidat locataire âgé de 37 ans que les propriétaires d'un appartement ne voulaient louer qu'à des personnes de plus de 40 ans. Sous l'impulsion du Centre, les parties sont parvenues à un accord financier. L'agence immobilière s'est engagée désormais à respecter la législation antidiscrimination et à permettre à ses agents de suivre un module de formation en ligne à ce sujet.

Exemple : Pour ses déplacements extérieurs, une personne à mobilité réduite utilisait une voiturette électrique. Cette personne, propriétaire d'un appartement dans un immeuble en copropriété, entreposait sa voiturette dans le hall d'entrée de l'immeuble à défaut de pouvoir la ranger dans son propre appartement. La copropriété refusait à cette personne le droit de garer sa voiturette dans les parties communes de l'immeuble sous la menace de poursuites judiciaires. Le Centre et le « point de contact antidiscrimination » d'Anvers sont intervenus afin d'expliquer à la copropriété le concept d'aménagement raisonnable au profit des personnes handicapées tel que prévu dans la législation antidiscrimination. Suite à cette intervention, l'assemblée générale de copropriétaires a pris la décision de modifier le règlement d'ordre intérieur afin d'autoriser le stationnement de voiturettes électriques dans les parties communes.

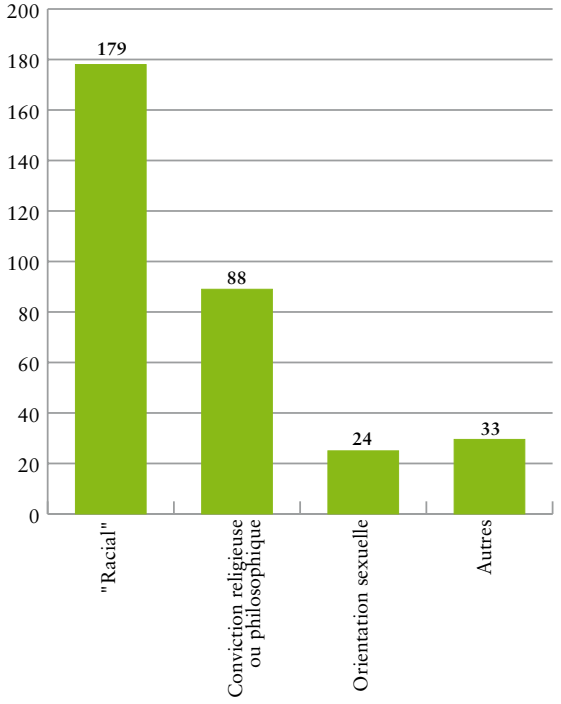
1.2.3.3. Médias

Le domaine des médias couvre tout ce qui touche de près ou de loin aux médias, peu importe le support (radio, télévision, presse écrite). Cependant, les dossiers médias ont surtout trait à internet. Des 286 dossiers 'médias' ouverts en 2010, 242 concernaient la problématique du discours de haine sur internet (85%).

Lorsqu'il ne s'agissait pas d'internet, les problèmes rencontrés concernaient plus des questions de déontologie journalistique qu'un véritable discours de haine. Par contre, en ce qui concerne internet, environ 40% des dossiers ont été considérés comme une forme d'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination.

Les deux principaux critères visés concernaient les critères « raciaux » (55% des dossiers, dont 1 dossier sur 4 ciblait l'ascendance juive en particulier et 5% le statut de séjour) et les convictions religieuses (27%).[96] L'orientation sexuelle (8%) et les autres critères pour lesquels le Centre est compétent (handicap, fortune, convictions politiques) complètent ce tableau.

Graphique 27 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – médias par critères de discrimination (n=324)*



Note : Ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrimination en cause dans un dossier. Plusieurs critères pouvant être indiqués dans un même dossier, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de dossiers en matière de médias.

Ces propos haineux sont diffusés sur internet via différents canaux. Ainsi, la diffusion de courriels en chaîne à caractère haineux représentait 41% des dossiers. Ensuite viennent les dossiers concernant les sites web (21%), les forums de discussions et les blogs (17%), et les sites de réseaux sociaux (16%).

Notons également que le nombre de nouveaux dossiers en matière de cyberhaine représente un total de signalements bien plus élevé. Un courriel en chaîne par exemple, peut donner lieu à plus de 10 signalements différents. La nette baisse du nombre de dossiers par rapport à 2009 peut en grande partie s'expliquer par le nombre élevé de signalements reçus en 2010 qui portaient sur des faits pour lesquels le Centre avait déjà ouvert un dossier.

96 Voir aussi Chapitre III , Dossier 4 : Discours et crimes de haine.

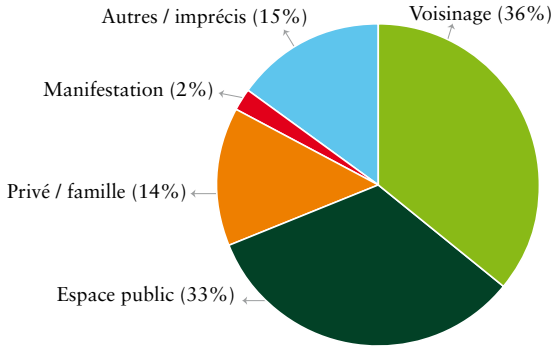
Exemple : Un quotidien national a publié un extrait de propos tenus par Madame Ayaan Hirsi Ali, réputée pour son approche très critique de l'islam. Le Centre a été interpellé sur cet extrait, parce que de nombreux lecteurs le considèraient comme une incitation à la haine. Selon le Centre, ces propos n'incitaient pas à la haine mais posaient plutôt un problème de déontologie journalistique car ils n'étaient en lien avec aucun article et démunis de toute contextualisation. Le Centre a donc transmis les signalements au Conseil de Déontologie Journalistique (CDJ). Le quotidien en question, avant même l'avis du CDJ, avait publié une explication et des excuses pour avoir pu choquer une partie de la population.

Exemple : L'auteur d'un blog a été contacté par le Centre après plusieurs signalements portant sur le contenu de certains articles. Il s'agissait de textes consacrés à l'afflux de gens du voyage et de jeunes d'origine étrangère. Après analyse des textes, le Centre estimait qu'il y avait là incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination. Le Centre en a informé l'auteur et lui a demandé de supprimer les articles délictueux du site. L'auteur a donné suite à cette demande.

1.2.3.4. Vie en société

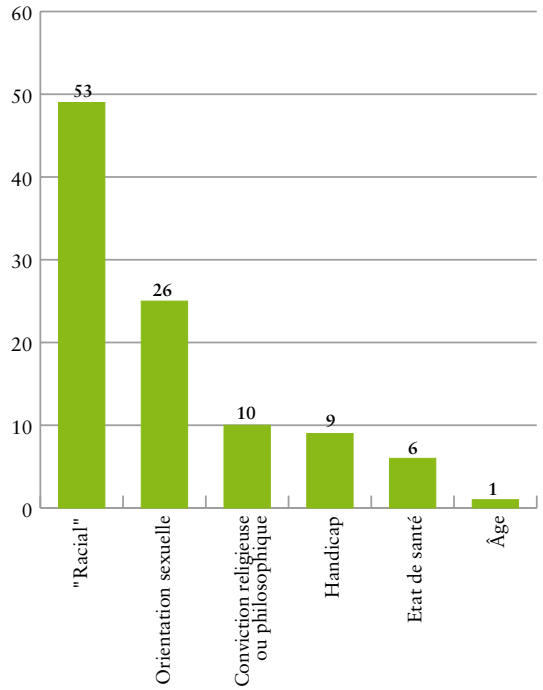
Le nombre de nouveaux dossiers (103) ouverts par le Centre sur des 'problèmes de société' (querelles de voisinage, violence verbale ou physique sur la voie publique, etc.) a baissé en 2010 de près d'un tiers par rapport à l'année précédente (148). Le travail des points de contact locaux antidiscrimination flamands n'est sans doute pas étranger à cette évolution. Les conflits locaux entre voisins en particulier sont régulièrement transférés par le Centre à ces instances pour une première médiation (conciliation).

Graphique 28 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – société* ***: détail (n=103)***



Le graphique 29 montre que la moitié des dossiers sont liés à des critères « raciaux », alors que ce critère était invoqué dans 68% des cas en 2009. En termes absolu, il s'agit même d'une réduction de moitié du nombre de dossiers « raciaux ». Le nombre d'incidents homophobes pour lesquels le Centre a ouvert un dossier est resté identique, mais son importance relative a augmenté pour atteindre 25% (15% en 2009).

Graphique 29 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – société par critères de discrimination (n=105)*



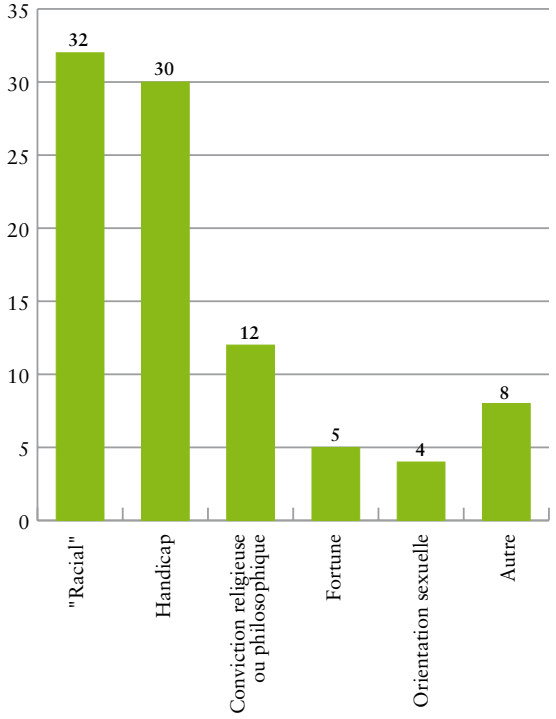
Note : Ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrimination en cause dans un dossier. Plusieurs critères pouvant être indiqués dans un même dossier, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de dossiers en matière de vie en société.

Exemple : Des reproches racistes ont été formulés à l'égard d'une musulmane belge après un accident de la route. Le conducteur de l'autre voiture lui a donné aussi un coup à la figure. Le Centre a demandé au parquet d'examiner le motif raciste et a mené, après concertation avec la victime, une médiation pénale. Une indemnisation a été convenue et les parties semblaient satisfaites de cette issue.

1.2.3.5. *Enseignement*

En 2010, le Centre a traité 82 nouveaux dossiers dans le domaine de l'enseignement, ce qui représente une légère baisse par rapport à 2009. Les cas de discriminations supposées à l'égard du personnel enseignant ne sont pas inclus dans ce chiffre (cf. plus haut : emploi).

Graphique 30 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – enseignement par critères de discrimination (n=91)*

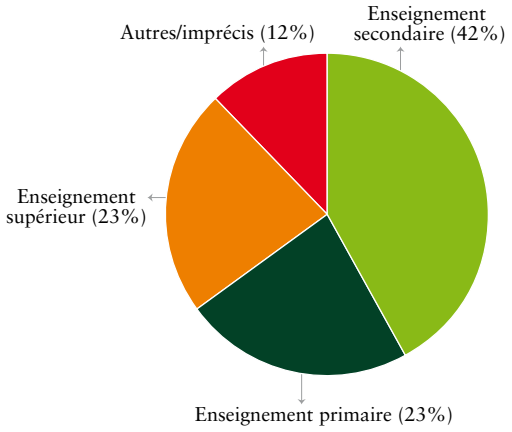


Note : Ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrimination en cause dans un dossier. Plusieurs critères pouvant être indiqués dans un même dossier, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de dossiers en matière d'enseignement.

Notons que les motifs de discrimination des critères « raciaux » et du 'handicap' représentaient chacun plus d'un tiers des dossiers, alors qu'ils représentaient 44 et 22% des dossiers respectivement l'année précédente. Cette évolution constitue une des raisons pour lesquelles le Centre souhaite encourager le développement de l'enseignement inclusif destiné aux enfants ayant un handicap. Enfin, le Centre a ouvert près de deux fois moins de dossiers sur le port de signes de conviction religieuse ou philosophique par les élèves.

Comme en 2009, la plupart des problèmes se posaient dans l'enseignement secondaire (42%). Le nombre de dossiers concernant l'enseignement primaire a connu une légère hausse et atteint ainsi le même niveau que les dossiers portant sur l'enseignement supérieur.

Graphique 31 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – enseignement : **détail (n=82)***



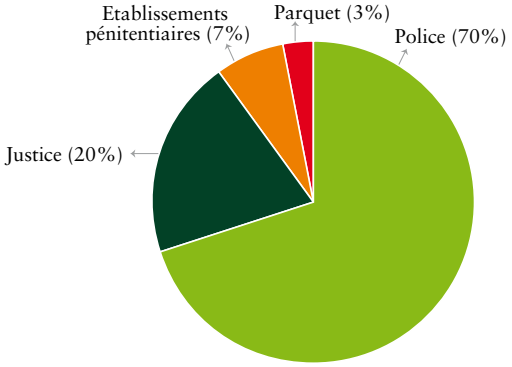
Exemple : La mère d'un jeune dyslexique de 13 ans a fait appel au Centre car elle craignait que les tests scolaires ne soient pas adaptés aux besoins spécifiques de son enfant. Une solution a été élaborée en concertation avec l'école.

1.2.3.6. Police et justice

Les discriminations supposées émanant de fonctionnaires de police, de magistrats, de juges en fonction ou du milieu pénitentiaire sont rassemblées au sein du domaine « police et justice ». Ce type de dossier a diminué de 23% par rapport à 2009 (60 dossiers en 2010 contre 78 en 2009).

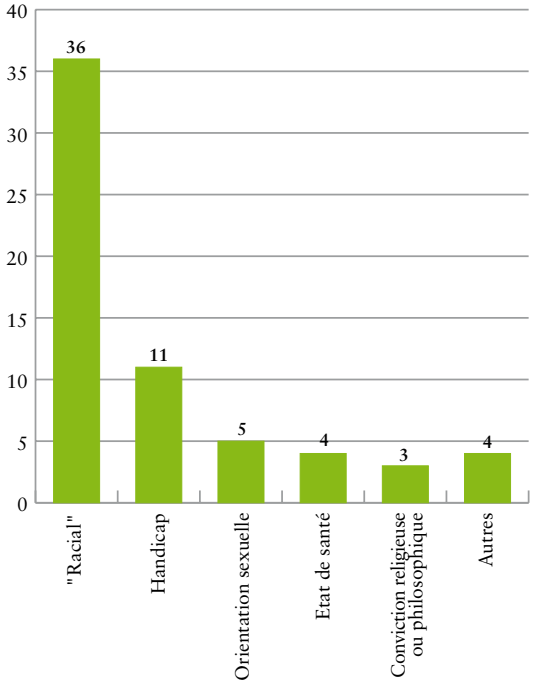
La police était concernée dans plus de deux tiers des 60 dossiers ouverts en 2010 et 23% des dossiers étaient liés à la justice ou au parquet.

Graphique 32 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – police et justice :* ***détail (n=60)***



Les dossiers de discrimination raciale concernaient 58% des dossiers. Des incidents liés au critère du handicap sont survenus dans 17% des situations. Une base homophobe est apparue dans 8% des cas ; l'état de santé dans 6% et la conviction religieuse dans 5% des cas.

Graphique 33 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – police et justice par critères de discrimination (n=63)*



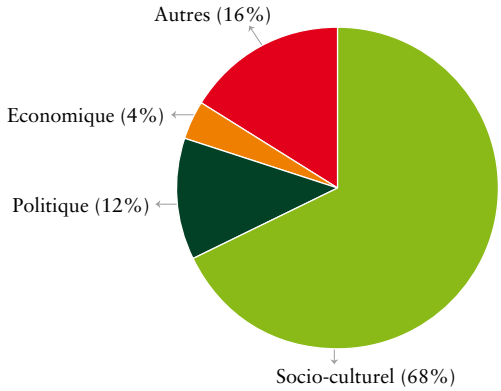
Note : *Ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrination en cause dans un dossier. Plusieurs critères pouvant être indiqués dans un même dossier, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de dossiers en matière de police et justice.*

Exemple : Dans le cadre d'un harcèlement apparemment homophobe, la victime avait éprouvé des difficultés à déposer plainte auprès de la police de sa zone, le policer minimisant l'affaire ou tenant des propos indélicats. Le Centre a interpellé le Chef de Corps ainsi que le Procureur du Roi en s'appuyant sur la circulaire COL 14/2006 visant à lutter contre les actes homophobes. Le policier a été invité à participer à une médiation.

1.2.3.7. Activités sociales, culturelles, économiques et politiques

En 2010, le Centre a ouvert 50 nouveaux dossiers liés à l'accès aux activités sociales, culturelles, économiques et politiques. Il s'agissait fréquemment de situations survenues dans le secteur socioculturel.

Graphique 34 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – activités sociales, culturelles, économiques et politiques :* ***détail (n=50)***



Exemple : Un membre du conseil communal souffrant d'un problème d'audition a fait appel au Centre parce qu'elle ne pouvait pas participer pleinement aux réunions de commission. Malgré les obstacles pratiques initiaux, la commune a trouvé une solution en concertation avec le Centre.

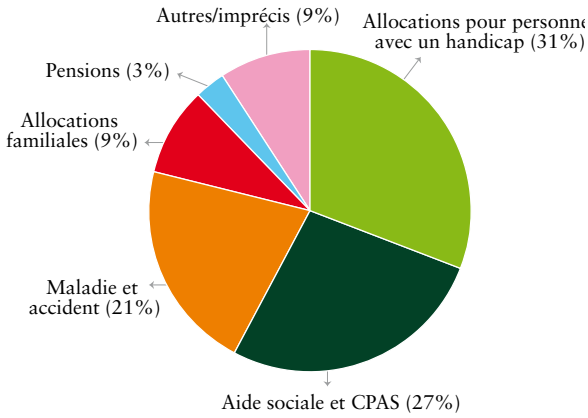
1.2.3.8. Protection sociale

La catégorie « protection sociale » regroupe par exemple les situations de discrimination supposée relatives aux allocations pour personnes avec un handicap, à l'aide sociale et pour CPAS. En 2010, le nombre de nouveaux dossiers ouverts sur ce thème (33) a baissé d'un tiers par rapport à 2009 (49).

On constate, ici aussi, une forte hausse de l'importance relative du motif de discrimination 'handicap' (40% par rapport à 26% en 2009). Un dossier sur cinq traitait de critères « raciaux » et un sur huit était lié au motif 'état civil' (12%).

Dans les dossiers de la catégorie « protection sociale », les possibilités du Centre sont en général limitées parce qu'il s'agit souvent de règlements institués par, ou en vertu de, la loi – certainement en ce qui concerne les allocations pour les personnes avec un handicap. Lorsque le Centre identifie des problèmes structurels, il peut néanmoins émettre une recommandation.

Graphique 35 : *Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2010 – protection sociale* ***: détail (n=33)***



1.3. Dossiers clôturés en 2010 : évaluation et résultat

La durée de traitement des dossiers du Centre varie fortement en fonction, par exemple, des éléments disponibles, de la complexité juridique, de l'attitude des parties concernées et de la stratégie de résolution choisie (appel à un service d'inspection, action judiciaire, etc.).

En 2010, le Centre a clôturé 1398 dossiers, pour lesquels il s'estimait incompétent dans 110 cas. Des 1288 dossiers restants, pour lesquels le Centre s'estimait compétent, et qu'il a clôturés en 2010, 68% avaient été ouverts la même année, 30% dataient de 2009 et les autres des années précédentes.

Au 31 décembre 2010, 340 dossiers étaient encore ouverts, dont 9 avaient été ouverts en 2009 et 6 encore antérieurement.

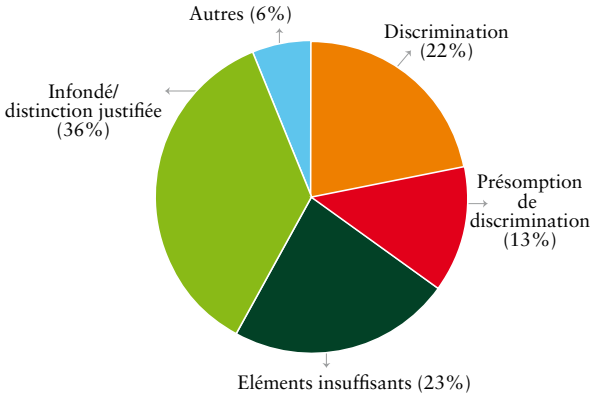
Le graphique 36 présente l'évaluation (finale) du Centre. Dans 22% des cas, il s'agissait selon le Centre d'une ou de plusieurs formes de discrimination (discrimination directe ou indirecte, intimidation ou harcèlement, refus d'aménagements raisonnables pour une personne avec un handicap, injonction de discriminer, incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence ou autre crime de haine). En outre, il y avait une présomption de discrimination dans 13% des dossiers selon le Centre.

Pour plus d'un tiers des dossiers clôturés, le Centre a conclu que le signalement n'était pas fondé, qu'il existait une justification légitime à la distinction opérée ou qu'il ne s'agissait pas d'une incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence (36%). Par ailleurs, dans 23% des cas, le Centre n'avait pas les éléments nécessaires pour évaluer s'il y avait ou non une discrimination ou un délit de haine.

Les chiffres font également apparaître un autre problème: dans près d'un dossier sur 4 ouvert par le Centre, il n'est pas possible de statuer, faute d'éléments suffisants. Cela montre combien il est important de continuer à investir dans des méthodes d'enquête efficaces et dans la sensibilisation du public à l'importance de rassembler et de conserver tout élément et informations permettant de compléter les dossiers (courriels, lettres, sms, photos, messages sur répondeurs téléphoniques, certificats médicaux, témoignages et coordonnées des témoins, …).

Il est difficile de comparer ces données avec celles de 2009, d'une part parce que les données de 2009 ne permettaient pas d'isoler les dossiers clôturés et d'autre part parce que le graphique de 2010 – qui porte uniquement sur des dossiers clos – tient pour la première fois compte des dossiers ouverts avant 2010. À l'avenir, le Centre pourra établir des rapports plus complets sur les dossiers qui s'étendent sur plusieurs années.

Graphique 36 : *Dossiers clôturés 'Centre compétent' 2010 – évaluation (n=1.288)*



2. FORMATIONS

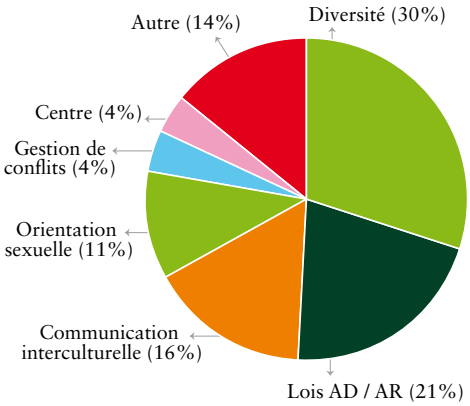
Parallèlement au traitement des signalements et des dossiers, le Centre mène un travail de prévention et d'accompagnement dans de nombreux secteurs via des actions de formation. Celles-ci peuvent consister en des séances d'information et de sensibilisation sur les thématiques de l'égalité des chances et les lois antidiscrimination mais elles peuvent également prendre la forme de sessions de formation plus approfondies, à destination de groupes plus restreints. Elles sont alors généralement adaptées au contexte de l'organisation commanditaire afin de conjuguer effets individuels, collectifs, voire structurels. Ces activités seront ici désignées par l'appellation de formations longues.

Les activités de formation du Centre ciblent le plus souvent un public de professionnels afin de les outiller dans la pratique de leurs métiers et dans la gestion de leurs relations avec les publics et les collègues. Une grande partie des formations vont donc accompagner des politiques de diversité ou constituer un point de départ, voire un stimulant pour un tel processus.

En 2010, un volume de 1.392 heures de travail a été consacré à des actions qui vont de l'intervention dans un séminaire, à l'organisation de formations longues en passant par des actions de sensibilisation dans des workshops. Les formations longues, s'étalant le plus souvent sur une à deux journées, représentent plus de deux-tiers de cet investissement (992 des 1.392 heures).

2.1. Les thématiques investies

Graphique 37 : *Volume de travail investi par thématique – toutes actions de formation confondues (n=1.392 heures)*



La thématique sur laquelle le Centre a été le plus mobilisé dans les actions de formation est la « diversité ». De prime abord, il apparaît que les demandes sont moins focalisées sur la thématique de la communication interculturelle (qui représente tout de même 220 heures d'investissement) mais l'expérience nous montre que les formations qui abordent plus largement la diversité doivent consacrer un temps non négligeable aux problèmes identitaires, aux stéréotypes et aux préjugés, tant les préoccupations se focalisent sur les différences culturelles et les incompréhensions qu'elles peuvent provoquer.

La thématique de la diversité devient généralement une préoccupation pour les entreprises privées et les services publics lorsqu'ils mettent sur pied des plans de diversité. Cette démarche structurelle permet alors de proposer une approche globale, incluant les motifs de discrimination les plus fréquents (âge, état de santé, handicap, orientation sexuelle, racisme).

La diversité est souvent abordée dans la dimension interne à l'organisation : les travailleurs questionnent le sens de la démarche et la manière dont elle peut être profitable pour tous. De nombreuses résistances peuvent apparaître quand d'autres problèmes structurels restent en souffrance : quand les travailleurs ne disposent pas d'outils adéquats ou quand la hiérarchie n'adopte pas une communication cohérente avec les objectifs annoncés. Les formations doivent aborder de manière concrète les défis que pose une politique de diversité aux chefs d'équipe : quand et comment réagir face à des paroles blessantes, des comportements vexatoires, des tensions dans les groupes ou des soupçons de favoritisme ? Comment accéder de manière juste et équilibrée à des demandes d'horaires personnalisés, faire face aux problèmes de santé, gérer le code vestimentaire, répondre aux exigences alimentaires, faire cesser des rumeurs, des propos harcelants, résoudre des incompréhensions, des problèmes de langue, etc. ? Voilà autant de situations concrètes et sensibles qu'il faut pouvoir gérer pour que chacun/e se sente reconnu/e et à sa place dans

une équipe. Ces questions, qui touchent intimement la culture d'entreprise, exigent des espaces de parole et des temps de réflexion qui font avancer les travailleurs en dialogue avec leur hiérarchie qui peut alors susciter des changements structurels.

La dimension externe de la diversité aborde le rapport que le travailleur entretient avec le public, les usagers, la clientèle. Les difficultés sont ici liées à la méconnaissance des langues nationales par les personnes qui se présentent aux guichets, aux manifestations de convictions religieuses, aux codes culturels ou prescrits religieux, etc. Certaines interactions génèrent tensions et agressivité : il faut dès lors équiper les professionnels afin qu'ils garantissent le maintien du service dans un climat de respect mutuel.

La présentation des lois antiracisme et antidiscrimination occupe également une grande part du volume d'heures investies en formation (presque 300 heures). Faire connaître ces lois reste une priorité, c'est un cadre juridique qui légitime le travail du Centre et apporte des balises importantes pour un meilleur « vivre ensemble » dans notre société. Les participants aux formations ont régulièrement des difficultés à comprendre ou accepter ce qu'ils vivent comme des limites à leurs libertés individuelles : ils réalisent qu'il est interdit d'exclure une catégorie de candidats en tant qu'employeur, une catégorie de locataires en tant que propriétaire, etc. Il s'agit donc d'apprendre à reconnaître une discrimination, mais aussi de comprendre le bien-fondé de ces lois. Dans les milieux associatifs œuvrant à la formation professionnelle et à l'intégration des publics infra scolarisés sur le marché de l'emploi, les témoignages des professionnels vont souvent dans le sens d'une nécessaire acceptation des exigences arbitraires des employeurs (exemple : retrait automatique du voile pour obtenir la possibilité d'un stage).

On note une demande croissante de formations sur la thématique de l'orientation sexuelle (148 heures). La question de l'homosexualité reste encore taboue dans de nombreuses organisations et semble plus difficilement acceptée quand elle concerne les hommes. « *Il n'y a aucun problème avec ça, tout va bien* » entend-on souvent de premier abord. En questionnant les pratiques, on se rend compte que les moqueries, voire le harcèlement peuvent être banalisés et parfois légitimés par la hiérarchie. Il reste très difficile de « sortir du placard » dans de nombreux milieux, l'homosexualité affichée étant alors une véritable source de souffrance pour le travailleur.
Les formations sur la question de la haine véhiculée par internet (39 heures) sont également en hausse, ce phénomène prenant une ampleur proportionnelle au succès du média qui le porte.

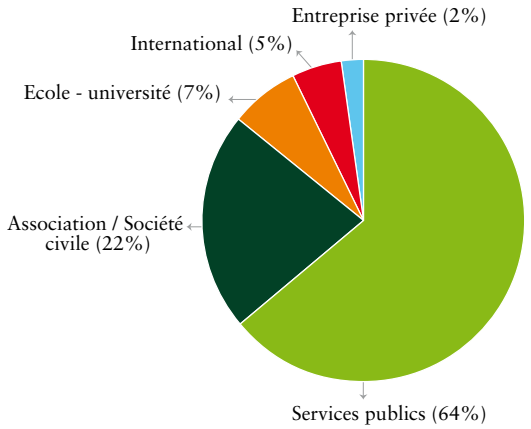
L'apparition de formations sur le thème des convictions religieuses est probablement symptomatique de la forte polarisation des débats de société autour de la question du voile islamique et du voile intégral, même si l'investissement effectif du Centre dans des formations centrées sur cette thématique est encore relativement faible (17 heures). Cette question, et plus précisément la peur de l'islam, est toutefois largement abordée dans la plupart des formations traitant de la diversité ou de la communication interculturelle : comment interpréter et traiter une demande de salle de prières sur le lieu du travail ? Comment gérer le malaise des travailleurs musulmans qui se voient interpellés, indirectement ou directement, par des débats sur leur religion ? Comment réagir lorsqu'un homme refuse que sa femme adresse la parole au guichetier ? Comment un policier répond-il à une famille qui lui demande d'enlever ses chaussures pour entrer dans leur maison ?

Cette thématique engendre souvent des débats passionnés, chargés d'émotions et on constate une grande appréhension envers les musulmans, à qui on attribue toutes sortes d'intentions négatives. C'est en questionnant les représentations que les formateurs tentent de faire prendre distance avec des interprétations hâtives qui enferment et déterminent les attitudes. Cette décentration est facilitée par l'échange entre les participants et les mises en situation plutôt que par la transmission d'un savoir uniquement théorique.

Des formations sur la thématique du handicap mettent en exergue la préoccupation grandissante de l'intégration de ce groupe de travailleurs dans les entreprises privées et publiques. Là aussi, il s'agit de faire en sorte que les participants se laissent toucher par la réalité de l'autre et de questionner les stéréotypes. Les bons sentiments, généralement partagés, ne suffisent pas. Au niveau du recrutement par exemple, quelles questions un employeur peut-il poser à un candidat en chaise roulante, laquelle serait perçue à première vue comme encombrante dans l'exécution des tâches ? Comment soutenir l'intégration du travailleur en sollicitant la connaissance qu'il a de ses limites mais aussi de ses atouts et en interrogeant les malaises éventuels des collègues ? Comment prévenir, faire émerger ou gérer les questions du vivre ensemble qui vont se poser ?

2.2. Les différents types de commanditaires

Graphique 38 : *Volume de travail investi par type de commanditaire – toutes actions de formation confondues (n=1.392 heures)*



La majorité des formations sont mises en œuvre pour des services publics en Belgique (889 heures). Une collaboration soutenue avec la police fédérale se mène dans le cadre d'une convention. D'autres services publics font appel au Centre pour former leurs responsables d'équipes ou les responsables du plan diversité, des administrations communales veulent informer leur personnel sur l'application des lois en matière de recrutement et sélection, etc. De nombreuses interventions se font également dans le secteur associatif et au niveau de la société civile (301,5 heures) : les syndicats ont besoin de renforcer les compétences de leurs délégués et de leurs travailleurs aux guichets, les centres d'intégration veulent bénéficier de l'expertise du Centre sur les matières sensibles des signes religieux, des associations actives dans les secteurs de l'éducation permanente, de la jeunesse ou de la santé veulent faire le point sur les différents critères de discriminations qui pourraient protéger leurs publics, etc.

Dans les écoles et universités (92,5 heures), le travail d'information s'est concentré auprès des professeurs, des médiateurs et des étudiants de dernière année, à l'aube de la vie professionnelle. Les questions du racisme et des convictions religieuses n'épargnent pas la communauté éducative et les élèves. Un travail intensif devrait encore être mené ultérieurement avec les chefs d'établissements dont les responsabilités sont grandes dans la gestion de la diversité.

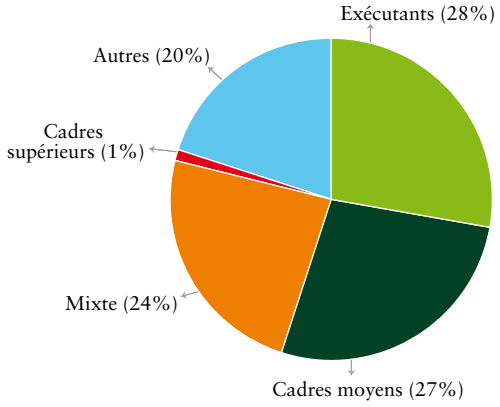
Le Centre travaille, par ailleurs, en réseau dans un environnement international, et bon nombre d'actions (75,5 heures) en découlent : participation à des colloques internationaux, accueil de délégations et d'universités étrangères, etc.

Le monde de l'entreprise a été moins touché en 2010 que l'année précédente (33,5 heures). Une problématique spécifique à l'approche commerciale est souvent abordée, celle de l'injonction à la discrimination : comment répondre à un client qui demande que l'entreprise envoie une aide ménagère qui ne porte pas le voile, que dire à la clientèle d'une banque qui se montre réticente à s'adresser à une employée plus âgée, etc. La réponse légale ne suffira pas toujours et la formation questionnera les valeurs de l'entreprise ainsi que l'argumentation qu'on peut opposer à ce type de demande.

2.3. L'importance des formations longues

Cette année, 5.612 personnes ont assisté à des actions de formation organisées par le Centre, dont 1.108 personnes qui ont suivi une formation longue. Ce type de formation est construit sur mesure en fonction de la demande du commanditaire et permet, par sa durée, une approche plus complète et plus interactive. Il est intéressant d'analyser le profil des publics qui assistent à ces formations engageant les commanditaires de façon plus conséquente.

Graphique 39 : *Formations longues - types de public dans les organisations (n=1.108 personnes)*



Ces formations longues s'adressent presque exclusivement à des professionnels. Le choix de travailler avec ce type de publics s'explique par la recherche de plus d'impact au niveau des organisations afin d'atteindre un effet multiplicateur. Dans les organisations, associations et entreprises, le Centre touche un personnel exécutant (28%) et également un grand nombre de cadres moyens (27%). Le nombre élevé de formations à destination des cadres moyens s'explique par la volonté de toucher un public-clé dans l'implémentation des politiques de diversité dans les entreprises. De nombreuses actions s'adressent à un public mixte (24%), permettant un dialogue entre collaborateurs et responsables. La catégorie « autres » regroupe des participants qui ne rentrent pas dans ces catégories : les professeurs et étudiants ainsi que les groupes formés à partir d'inscriptions libres.

CHAPITRE III :

DOSSIERS THEMATIQUES

DOSSIER 1 : EMPLOI

1. Tendances & chiffres

L'analyse du nombre de dossiers ouverts par critère de discrimination révèle qu'il n'y a pas de différences notables par rapport à l'année 2009. 41% des dossiers « emploi » concernent une présumée discrimination raciale, principalement envers des travailleurs d'origine africaine ou arabe. Un exemple type est celui de la grande entreprise logistique qui, proposant des contrats de travail précaires (contrats temporaires ou intérimaires), voit un afflux important de travailleurs d'origine étrangère alors que les cadres moyens et les chefs d'équipe sont d'origine belge. L'ancienneté joue également un rôle important dans cette répartition « raciale » des responsabilités. En outre, on constate que les tâches lourdes sont aussi partagées inégalement, que les ouvriers d'origine étrangère sont plus contrôlés et qu'ils bénéficient de peu d'opportunités de promotion.

Lorsqu'on analyse les 11% de dossiers relatifs aux discriminations en raison de la conviction religieuse ou philosophique, on constate que la religion islamique est la plus visée. De plus en plus d'employeurs, surtout dans les entreprises avec beaucoup d'ouvriers, anticipent les demandes à caractère religieux et se positionnent sur les questions de prières sur le lieu de travail, les prescriptions vestimentaires, les congés pour des fêtes religieuses ou culturelles, etc.

Le handicap ou l'état de santé du (candidat) travailleur était à la base d'un dossier sur 4 ouvert par le Centre en matière d'emploi. Beaucoup d'employeurs ne savent pas que certaines maladies de longue durée peuvent être considérées comme un handicap selon la législation antidiscrimination. Dans de tels cas, des aménagements raisonnables doivent être mis en œuvre afin de compenser la limitation. Ces aménagements peuvent consister en une modification de l'horaire ou des tâches, l'installation de matériel de travail adapté, etc.

Les dossiers concernant l'âge ont augmenté de 10% à 14% par rapport à 2009. Il s'agit principalement d'offres d'emploi où le critère de l'âge est visé de façon indirecte, s'appuyant sur un certain nombre de stéréotypes et d'idées préconçues telles que la crainte que des travailleurs plus âgés sont uniquement source de coûts salariaux supplémentaires ou la conviction qu'une entreprise dynamique et innovatrice doit surtout attirer des employés plus jeunes. Le vieillissement actuel de la population laisse présager une confirmation de cette tendance dans les années à venir.

2. Discrimination des intérimaires : besoin d'un cadre de conduite contraignant

Le 15 septembre 2010, l'émission VOLT de la VRT a diffusé un reportage en caméra cachée dans lequel un journaliste, jouant le rôle d'un employeur, demandait s'il était possible de ne pas lui envoyer des intérimaires d'origine étrangère. Tous les conseillers lui ont répondu que cette discrimination était interdite, non seulement par les codes de conduite sectoriels mais aussi par la loi. Néanmoins, 6 agences d'intérim sur 8 y avaient déclaré recevoir régulièrement ce type de demandes et y donner suite pour des raisons commerciales.

En 2010, le Centre a ouvert 39 nouveaux dossiers où il était question d'une discrimination potentielle par une agence d'intérim ou de sélection (à la demande ou non d'une entreprise) sur la base de critères protégés par la loi antidiscrimination, tels que l'origine, l'âge, les caractéristiques physiques, etc. En outre, les intérimaires ont généralement peu d'éléments concrets à leur disposition pour appuyer de manière objective leur signalement. Le Centre doit donc, après une enquête préalable, faire appel aux services d'inspection compétents pour enquêter sur place et ainsi constater s'il y a réellement eu discrimination au cours du processus de sélection. Dans de nombreux cas, ces contrôles ne peuvent donner de réponse définitive et le délai d'attente de la réponse est relativement long. Il est donc important de continuer à investir dans des méthodes d'enquête efficaces et dans l'optimisation de l'échange d'informations.

Sans mettre toutes les agences d'intérim dans le même panier, le Centre constate que les discriminations se poursuivent de manière informelle sur le lieu de travail sans que la personne de référence centrale en matière d'égalité de traitement ou la hiérarchie n'en soient informée. La pression commerciale exercée sur les conseillers individuels ou sur le responsable de l'agence restera dès lors très élevée. Suite à des cas manifestes de discriminations survenus en 2007, la fédération sectorielle Federgon a promulgué une directive obligeant les agences d'intérim à désigner au niveau du groupe une personne de référence interne et à élaborer une procédure de signalement. Après la diffusion de l'émission VOLT, Federgon a également décidé d'effectuer des tests périodiques, via un bureau d'enquête externe. Au cours de ces tests, des « clients mystère » vérifient dans le secteur comment les conseillers sur le terrain gèrent les demandes discriminatoires. Conformément à ses recommandations précédentes, le Centre encourage le secteur à poursuivre cette initiative mais souligne qu'il existe également un besoin de contrôle externe indépendant de cette autorégulation sectorielle. En effet, l'inspection sociale a constaté lors de contrôles que les règles de conduite existantes et les procédures de signalement en rapport avec la discrimination sont peu connues sur le terrain et ne sont souvent pas respectées.

Le Centre condamne ces pratiques courantes et demande instamment aux partenaires sociaux du secteur du travail intérimaire de rendre ces règles de conduite, à ce jour facultatives, obligatoires en les intégrant dans une convention collective de travail.[97] Ensuite seulement, l'inspection pourra imposer des sanctions administratives aux agences intérim qui ne respectent pas les règles de conduite convenues par le secteur lui-même. Les agences intérim qui s'efforcent de garantir l'égalité de traitement de leurs intérimaires en retirent des bénéfices : ils se positionnent ainsi comme des professionnels du secteur et se préparent aux évolutions démographiques sur le marché du travail. Le contrôle externe des normes de conduite sectorielles est pour ces agences une protection contre une perte éventuelle de clients au profit de concurrents qui contribueraient à la discrimination.

Le Centre demande que les règles de conduite en matière de non-discrimination dans le secteur de l'intérim soient obligatoires et contrôlées en toute indépendance.

Une politique de répression plus stricte implique non seulement que les services d'inspection, fédéraux et régionaux, doivent faire du contrôle du travail intérimaire une priorité, mais également que les tribunaux et les responsables politiques ne peuvent plus laisser passer les violations manifestes et imposent des sanctions. Le Centre s'engage à poursuivre ses activités de conseil en ces matières mais n'hésitera pas à porter le cas échéant devant le tribunal les discriminations constatées. Le Centre rappelle que les entreprises ont également dans cette affaire leur part de responsabilité en tant que « clientes ». La collaboration entre le Centre et l'inspection fédérale « *Contrôle des lois sociales* » prévoit que les contrôles à venir seront également plus axés sur les entreprises qui poussent les agences intérim à la discrimination.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

SERVICE D'INSPECTION DU TRAVAIL « CONTRÔLE DES LOIS SOCIALES » (CLS)
CONVENTION DE COLLABORATION ENTRE LE CENTRE ET LE SERVICE D'INSPECTION DU TRAVAIL DU SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE (ETCS)

Le service d'inspection du travail « *Contrôle des lois sociales* » (CLS) du SPF ETCS est le seul service d'inspection compétent pour surveiller le respect de la loi antiracisme modifiée en 2007 et des lois fédérales antidiscrimination du 10 mai 2007. Il est donc dans l'ordre des choses que le Centre et le CLS deviennent partenaires dans la lutte contre la discrimination, chacun depuis son angle de vue et ses compétences.

Une convention de collaboration a été signée le 22 octobre 2010. Par cette convention, les deux parties s'engagent à réaliser des accords de travail concrets en vue du traitement des plaintes pour discrimination sur le lieu de travail. L'objectif est d'aborder les problèmes qui surviennent sur le lieu de travail et pendant le processus de recrutement. La communication entre le Centre et le CLS s'effectue via des points de contacts centraux. Pour le CLS, le filtrage préalable des plaintes par le Centre est fort utile afin de mieux discerner la nature de la discrimination, l'approche la plus adaptée et les écueils juridiques.

97 Voir aussi Chapitre V : Recommandations.

Le savoir-faire du Centre offre aux inspecteurs une plus-value importante, non seulement pour le traitement des plaintes qui leur sont transmises mais aussi pour tous les problèmes de discrimination auxquels le CLS est confronté dans la pratique. Les inspecteurs chargés d'une enquête peuvent toujours s'adresser au Centre pour un conseil complémentaire et un soutien dans l'orientation de l'enquête.

Le Centre, de son côté, trouve dans le CLS un partenaire capable de rassembler, en faisant des enquêtes auprès des employeurs, des éléments de preuve importants dans des dossiers où le Centre défend les intérêts des victimes. L'inspection peut transmettre le résultat des enquêtes au Centre si le plaignant y consent. De cette manière, les victimes – qui sont souvent renvoyées vers le Centre – sont mieux accompagnées et le cas échéant défendues.

Le Centre a donné des formations sur les lois antiracisme et antidiscrimination à une équipe d'inspecteurs sélectionnés à cet effet. Ce type d'action est très utile car un grand nombre d'inspecteurs ne connaissent pas cette législation.

L'échange des données sur les plaintes et sur les résultats des enquêtes permet au Centre de mieux cerner la problématique de la discrimination. Toutes ces démarches se déroulent évidemment dans le respect de la protection de la vie privée des plaignants. Aucune plainte n'est transmise, aucune enquête n'est effectuée, aucune donnée n'est échangée en l'absence du consentement préalable de la victime.

La finalité de la collaboration entre le Centre et l'inspection du CLS est de résoudre autant que possible les faits de discrimination au travail hors de toute voie judiciaire. Les partenaires préfèrent sensibiliser les contrevenants et les inciter à prendre des mesures pour empêcher la discrimination et favoriser la diversité, etc. Les approches plus « musclées » ou contraignantes conviennent davantage pour les flagrants délits et les récidivistes.

Philippe Vanden Broeck
Inspecteur social – directeur
› **www.emploi.belgique.be**

Solution extrajudiciaire – l'enquête de l'inspection légitime le refus de l'employeur

Une étudiante jobiste d'origine étrangère estime être victime de racisme, parce que, malgré son expérience dans le secteur de la vente, elle n'a pas été retenue comme vendeuse dans un magasin de vêtements pour enfants en raison de son « *manque d'expérience* ».

Une enquête de l'inspection a permis d'établir que ce refus n'était pas lié à son origine mais au fait que d'autres intérimaires étaient plus souvent disponibles pendant la semaine (l'étudiante jobiste étudie encore à l'école supérieure) et que cette plus grande disponibilité est plus importante pour l'employeur que l'expérience dans la vente. Le conseiller de l'agence d'intérim a, pour gagner du temps, envoyé à la plupart des candidats refusés une réponse type qui ne correspondait pas toujours avec les raisons réelles du refus et pouvait laisser soupçonner une discrimination. La constatation objective par l'inspection et les excuses présentées par le conseiller sont des éléments qui ont permis de restaurer la relation de confiance entre cette étudiante et l'agence d'intérim.

3. Actions du Centre

Le Centre a commandité en 2010 deux importantes études sur le secteur de l'emploi : l'une consacrée à la diversité culturelle sur le lieu de travail et l'autre aux lesbigays employés en tant que techniciens ou ouvriers. Les résultats de la première étude sont présentés ci-dessous. Pour tout complément d'information sur la deuxième étude, nous renvoyons à la première partie de ce rapport, rubrique « *Discrimination des lesbigays au travail* ».

Beaucoup d'entreprises donnent suite de façon informelle aux demandes d'"accommodements raisonnables". Elles abordent ces questions en termes pragmatiques plutôt qu'idéologiques.

Étude « *Diversité culturelle sur le lieu de travail* »

Les questions relatives à la diversité culturelle sur le lieu de travail ne sont pas nouvelles, mais un nouveau concept est apparu depuis quelques années, celui des accommodements raisonnables. Ce concept peut être défini par l'assouplissement d'une norme générale permettant aux membres d'une minorité culturelle de vivre et travailler sans enfreindre leurs convictions.

Quelle est la situation en Belgique en ce qui concerne les pratiques d'accommodements raisonnables ? Quel type d'accommodements raisonnables demandent les travailleurs en général ? À quelles demandes les employeurs accèdent-ils ou non ? À quel niveau dans l'organisation les adaptations sont-elles négociées ? Pour répondre à ces questions, le Centre a commandité une étude visant à dresser l'état des lieux de cette problématique dans le cadre des Assises de l'interculturalité.

L'étude « *Diversité culturelle sur le lieu de travail* », que l'Institute for European Studies (VUB) a élaborée en collaboration avec l'équipe METICES-GERME de l'ULB, aborde quatre domaines du secteur public (enseignement, santé, autorités locales et parastatales, intégration/diversité) et quatre domaines du secteur privé (grande distribution, banques et assurances, industrie alimentaire et nettoyage). Voici les tendances qui ressortent de cette étude :

» De nombreuses entreprises mettent en place des « accommodements raisonnables » sans le savoir ou à tout le moins sans les désigner comme tels ;

» En général, la décision relative à ces accommodements est prise de manière « informelle », au niveau le plus bas de la hiérarchie de l'organisation ;

» Les débats autour de la problématique dans les entreprises ne sont pas tant idéologiques, ils sont surtout pragmatiques (l'accommodement est-il compatible avec le fonctionnement du service ou les exigences économiques de l'entreprise) ?

Dans les 417 situations où des accommodements raisonnables ont été identifiés dans cette étude, voici les demandes les plus courantes (par ordre d'importance) :

1. Congé pour motif religieux ;
2. Congé prolongé (pour rendre visite à la famille dans le pays d'origine, sans lien avec les convictions religieuses) ;
3. Adaptation du code vestimentaire (foulard principalement) ;
4. Demande de pouvoir prier sur le lieu de travail.

Il ressort également de cette étude que les questions émanent principalement de personnes faiblement scolarisées. Mais le degré de formation n'est pas le seul facteur expliquant la fréquence accrue de ces demandes. Selon les enquêteurs, il y a en effet un lien avec le fait que les travailleurs musulmans sont plus nombreux dans les emplois peu qualifiés dans certains secteurs. Lorsque plusieurs personnes formulent le même souhait, la crainte de demander que les accommodements soient mis à l'ordre du jour disparaît.

Les réactions des employeurs témoignent par ailleurs d'un large consensus concernant les limites à l'acceptation des accommodements : aucune demande contraire à d'autres droits fondamentaux n'est acceptée (comme le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes). Il importe de bien faire attention à ce que cette limite soit respectée, car il n'est pas exclu que certains employeurs accèdent à de telles exigences dans certains cas pour des raisons pratiques.

Le Centre est réservé quant à l'inscription dans la loi antidiscrimination d'un droit aux accommodements raisonnables sur base des convictions religieuses ou philosophiques – par analogie aux personnes avec un handicap pour lesquelles la loi garantit un « aménage-

ment raisonnable ». Est-il préférable de consigner ce droit dans le règlement de travail ou convient-il mieux de traiter les demandes d'accommodements raisonnables sur base des convictions religieuses ou philosophiques à partir d'une concertation informelle ? Afin de répondre à ces questions, le Centre a commandité une étude de suivi en vue de trouver un cadre de référence et des méthodes adaptées pour parvenir, en tenant compte de la nature de l'entreprise ou de l'institution, à une procédure de concertation sur les éventuelles adaptations au motif des convictions religieuses ou philosophiques.

4. Recommandations & perspectives

Le Centre a formulé en 2010 trois recommandations visant à garantir l'égalité de traitement sur le marché du travail. La première est adressée au secteur du travail intérimaire et concerne la convention collective. La deuxième vise une meilleure collaboration entre les services d'inspection sociale et le Centre. La troisième porte sur l'accord interprofessionnel. Outre ces recommandations, le Centre travaille également à l'élaboration d'un « *monitoring socio-économique* » dont la finalité est de mieux connaitre la position des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail.

Lutter contre la discrimination dans le secteur du travail intérimaire
Les problèmes qui surviennent dans le secteur du travail intérimaire sont amplement discutés au point 2 de ce dossier. Pour résoudre ces obstacles, le Centre propose d'élargir la « *convention collective de travail du 7 mai 1996 concernant le code de conduite visant à prévenir la discrimination raciale dans le travail intérimaire* » pour en faire un code de conduite général pour la prévention de la discrimination (pas uniquement aux motifs de prétendue race, couleur de peau, etc. mais aussi au motif de l'âge, du handicap, des convictions religieuses ou philosophiques, de l'orientation sexuelle, …), et d'actualiser les codes de conduite.

Le Centre recommande de reprendre intégralement les directives promulguées par la Federgon en 2007 dans cette convention collective de travail, complétée par exemple par une série d'autres propositions du Centre comme la preuve d'inscription avec information sur le mode de travail et les voies de recours internes et externes, le devoir de signalement à la personne de référence interne et/ou à la Federgon, le dispositif d'alerte professionnelle, la clause de résiliation dans les conditions contractuelles générales, ou encore l'audit interne. Par ailleurs, il est crucial de continuer à investir dans la formation et l'assistance des conseillers.

Le Centre souligne que l'autorégulation ne sera réellement respectée que si les partenaires sociaux conviennent de l'adoption de règles de conduite obligatoires et non plus facultatives et s'engagent à obtenir des résultats concrets. Rendre obligatoire l'intégralité de ce code de conduite permettra à l'inspection sociale d'exercer un contrôle administratif sur son respect dans tout le secteur. Ce contrôle externe permet également de répondre à la crainte de distorsion de la concurrence dans le secteur. Sur le plan régional, il est possible de renvoyer vers le code de conduite du 7 mai 1996 (dans sa version actualisée). La politique des licences permet d'inciter les agences intérim qui ne respectent pas l'autorégulation à se conformer aux conventions passées.

Inspection sociale
Dans les décrets d'inspection régionaux, il n'existe actuellement aucune base formelle pour le transfert au Centre des rapports d'enquête administrative. Le Centre propose, par analogie avec l'art. 5 de la loi sur l'inspection fédérale du travail du 16 novembre 1972 (le futur article 54 du Code pénal social) de prévoir un échange de données avec les organes publics comme le Centre chargés de « l'application » des décrets et ordonnances antidiscrimination et non plus uniquement de « la surveillance ».

Accord interprofessionnel
Le Centre a proposé aux partenaires sociaux de s'engager dans l'accord interprofessionnel 2011-2012 (ou lors du prochain AIP 2013-2014) à poursuivre l'élaboration de la « *CCT n° 95 relative à l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail* ». Par analogie avec la « *CCT n° 38 concer-*

nant le recrutement et la sélection des travailleurs », des règles de conduite peuvent être élaborées en vue de compléter la loi antidiscrimination.

Le monitoring socio-économique
Depuis 2006 et suite à la Conférence interministérielle Emploi de juillet 2005, le Centre mène en collaboration avec de nombreux acteurs institutionnels et politiques, un projet visant à identifier le positionnement des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi belge.

Le dispositif proposé se base sur le principe d'un monitoring construit à partir de données objectives, anonymes, agrégées et issues de bases de données administratives existantes, où l'origine nationale des personnes et de leurs parents est la clé de voûte du système. L'objectif du dispositif est d'obtenir des informations sur la stratification du marché du travail en croisant des données détenues par le Registre National (RN) à savoir, la nationalité et l'origine nationale des personnes avec des variables socio-économiques classiques qui composent la banque de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS).

En 2010, le premier pré-testing sur les données du Registre National a été réalisé. Les résultats communiqués en mai 2010 révèlent que concernant la population active (20-59 ans), les informations recherchées sont disponibles pour 90% de ce groupe. Ce pourcentage augmentera certainement au fil des années parallèlement aux évolutions d'enregistrement des données relatives à la population par le Registre National. Ces premiers résultats sont satisfaisants et confirment que la méthodologie développée pourra rencontrer les objectifs poursuivis.

A présent, plusieurs champs restent en construction et seront travaillés et discutés en 2011, notamment la question de la mise à disposition structurelle des données de filiation dans la banque de données de la Banque Carrefour Sécurité Sociale et la prise en charge financière du projet ainsi que sa pérennisation.

5. La formation dans le secteur des aides et soins à domicile

Les formations du Centre prennent place le plus souvent dans la réalisation des plans de diversité des entreprises et des services publics. Un secteur investi parmi d'autres cette année a été celui des services d'aides et de soins à domicile. Celui-ci retient notre attention car il doit plus que tout autre relever les défis de la diversité culturelle. D'une part, les métiers caractéristiques dans ce domaine (aides soignantes, aides familiales et aides ménagères) sont exercés majoritairement par des femmes, et plus particulièrement des femmes d'origine étrangère. D'autre part, les familles et les individus bénéficiaires de ces services sont des personnes généralement fragilisées ou marginalisées (état de santé, situation sociale précaire, vieillissement, déracinement, etc.) dont la prise en charge requiert compétences relationnelles, savoirs techniques et qualités humaines, autant de qualités peu ou trop mal reconnues au sein de notre société.

Les actions de formation du Centre s'adressent exclusivement aux professionnel/les du secteur. Elles font émerger les situations conflictuelles, les incompréhensions et les chocs vécus. Un travail de déconstruction est mené car les problèmes se nouent à différents niveaux : celui des personnes, des groupes, de l'institution mais aussi celui de la société. Cette complexité doit être travaillée car « *l'interculturel n'implique pas seulement des différences de normes et de valeurs dans l'interaction des personnes mais également des différences de statut* »[98]. Les identités culturelles et professionnelles se confrontent et cristallisent le débat sur « qui doit s'adapter à qui : le professionnel ou le patient ? ».

Cette tendance conflictuelle risque de se renforcer, d'après certains professionnels, vu « *l'évocation plus fréquente d'éléments religieux et une affirmation identitaire plus forte dans la relation de soins* »[99]. Il est évident que cette affirmation pose dans son sillage plusieurs questions concomitantes : le sens à donner à

98 Cohen-Emerique M., *L'approche interculturelle,* G. Morin éd., Montréal, p.84, 2002.

99 Vassart, C., *Les soins de santé face aux défis de la diversité, le cas des patients musulmans*, Fondation Roi Baudouin, p.10, 2005.

l'aide et aux soins à domicile, l'évolution de ces services face aux besoins des personnes issues de cultures différentes, la formation des professionnel/les, la capacité des organisations à se confronter et à résister aux demandes particulières de certains bénéficiaires qui peuvent être des injonctions discriminatoires et, plus globalement, la capacité de la société à anticiper les mutations qui la traversent au niveau culturel.

Une approche qui peut aider à la prise en charge de la diversité

Une approche globale de la formation peut engendrer un partenariat porteur entre le Centre et le commanditaire de formations. Telle est la collaboration menée par exemple avec l'asbl « *ASD* » de Bruxelles, centre intégré de services d'aides et de soins à domicile.

Préoccupé par les tensions vécues par les professionnelles au contact des familles, cet employeur a interpellé le Centre pour identifier les problèmes qui émergent dans le travail des aides ménagères et des aides familiales et pour renforcer leurs compétences. L'action de formation a permis la mise en place d'un espace de paroles, d'analyse et de construction mutuelle d'outils en prise avec les réalités concrètes du terrain. La volonté institutionnelle de développer une stratégie durable face aux problèmes de diversité au sein des équipes et dans la relation aux usagers a permis d'aller plus loin et a engendré une synergie entre les acteurs de terrain, leurs responsables, les formateurs du Centre et les consultants du Pacte Territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Un plan de diversité a été construit à partir des pratiques professionnelles concrètes, le vécu du personnel et les décisions de la ligne hiérarchique animée par une volonté de trouver des réponses structurelles aux problèmes posés par des chocs culturels internes et externes.

La cohérence de cette approche, en prise directe avec les réalités du terrain, ainsi que l'ouverture au changement des responsables de l'organisation et la dynamique transversale entre les différents partenaires institutionnels, constituent des leviers appréciables pour tenter une réelle prise en charge de la diversité, les uns et les autres apportant savoirs, connaissances, outils, moyens complémentaires. Un plan général de formation du personnel réparti sur l'année devrait maintenant permettre de soutenir l'évolution des pratiques, d'accompagner les responsables dans leur démarche et de prolonger la réflexion essentiellement axée sur le dialogue interculturel entre les membres du personnel impliqué dans la relation d'aide et entre aidants et aidés.

L'action de formation a permis la mise en place d'un espace de paroles, d'analyse et de construction mutuelle d'outils en prise avec les réalités concrètes du terrain.

Une telle dynamique devrait être idéalement présente de manière permanente afin que les professionnel/les de ces secteurs puissent de manière continue relever le défi de la prise en charge des souffrances humaines. Cette volonté d'avancer dans les pratiques est pourtant compromise par la logique des pouvoirs subsidiants qui n'interviennent pas dans le financement des formations. Pour cette raison, le secteur recherche le plus souvent les rares opérateurs de formation qui offrent gratuitement leurs services. Le temps des réunions d'équipe est quant à lui consacré à l'organisationnel et à la transmission d'informations sur les bénéficiaires, il ne permet pas souvent de développer des espaces de paroles ou de réflexion sur les pratiques professionnelles.

DOSSIER 2 : LOGEMENT

1. Tendances & chiffres

L'examen des chiffres 2010 en matière de logement confirme les tendances déjà constatées les précédentes années.[100] Ainsi, il ressort que ce sont les critères « raciaux » qui sont les plus souvent utilisés pour opérer une discrimination (plus de 40%), ce qui rappelle la persistance de nombreux préjugés envers les personnes d'origine étrangère. Le second critère le plus utilisé est toujours celui de la fortune. Bien qu'il soit légitime pour un propriétaire de s'assurer de la solvabilité d'un candidat locataire, cette appréciation ne doit pas être disproportionnée. Enfin, dans plus de 20% des dossiers, c'est le critère du handicap qui apparaît, que ce soit lors de refus de la prise en compte d'allocations de handicap comme garantie de revenu suffisant ou de défaut d'aménagements raisonnables.

100 Voir rapports annuels Discrimination/Diversité 2008 et 2009 du Centre.

2. Logement social : pour une approche critique de la « mixité sociale »

Le concept de mixité sociale fait régulièrement débat, c'est en particulier le cas dans le domaine du logement. C'est pourquoi, le Centre a commandité une étude[101] confiée à l'unité de recherche Stedenbouw en Ruimtelijke Planning (Urbanisme et aménagement du territoire) de l'Erasmus Hogeschool Brussel autour des questions suivantes : Comment définir la notion de mixité sociale dans le logement social et quels objectifs lui assigner ? Quelles sont les politiques menées et les pratiques qui en découlent dans chaque Région ? Sont-elles à l'origine d'un risque de discrimination ? Enfin, quelles recommandations tirer de ce qui précède ?

Certains arguments sont régulièrement avancés en faveur de la mixité dans le logement social : elle encouragerait la mobilité sociale et l'égalité des chances, la cohésion sociale et la lutte contre le racisme, le contrôle social et la qualité de vie. Chacun de ces arguments semble pourtant contestable au regard des données examinées dans la recherche scientifique. La mixité sociale est également invoquée en raison de motivations financières : attirer des locataires plus nantis permettrait de renforcer la base financière des sociétés de logement social. Enfin, politiquement, l'utilisation du concept de mixité sociale permettrait de faire abstraction d'une réalité bien plus tangible, celle de l'inégalité sociale, mais bien moins consensuelle et contre laquelle il est plus difficile de mobiliser.

Le meilleur moyen de promouvoir la mixité sociale est d'augmenter l'offre de logements sociaux.

Pour favoriser la mixité parmi leurs locataires, les sociétés de logement social adoptent diverses stratégies, s'appuyant tant sur la gestion de leur patrimoine (dispersion raisonnée du bâti, diversification de l'offre, etc.), que sur les critères d'attribution des logements (seuils de revenus assouplis, règles d'attribution particulières pour certains groupes-cibles, etc.). Passant en revue les pratiques mises en œuvre dans les trois Régions, la recherche en pointe les éventuels effets discriminatoires.

Le meilleur moyen de promouvoir la mixité sociale est, selon les auteurs de l'étude, d'agir sur le patrimoine, en augmentant l'offre de logements. Plus celle-ci est importante, plus grande peut être la diversité des locataires. Les risques de discrimination existent cependant : c'est une évidence dans les communes qui s'opposent tout simplement à la construction de logements sociaux sur leur territoire. Mais d'autres formes de discrimination, plus subtiles, sont également pointées, comme la localisation de certains logements en fonction de leur taille (qui attireraient davantage les familles nombreuses immigrées) ou de leur accessibilité (destinés aux personnes handicapées), etc.

101 Bervoets, W. & Loopmans, M., *Diversité et discrimination dans le logement social : pour une approche critique de la « mixité sociale »*, étude commanditée par le Centre, 2010. Vous pouvez télécharger cette étude sur le site web du Centre : www.diversite.be, rubrique *« Publications »*.

Le renforcement des règles d'attribution au niveau régional a fortement réduit la possibilité de discriminer certains candidats locataires. Néanmoins, les sociétés de logement social et les administrations locales sont demandeuses de pouvoir encore bénéficier d'une marge de manœuvre, les autorisant à définir leurs propres critères d'attribution, en marge de la réglementation régionale. Des possibilités de dérogations existent donc : par exemple, l'assouplissement des seuils de revenus, l'utilisation d'objectifs chiffrés favorisant certaines catégories d'habitants, le placement des locataires en fonction de leur profil familial, social ou ethnique et le refus de certains candidats perçus comme potentiellement problématiques figurent parmi les pratiques recensées au niveau local. Ces restrictions entrainent évidemment un risque de discrimination non négligeable que les auteurs proposent de corriger par l'élaboration d'une politique concertée de logement au niveau local.

Pour conclure, les auteurs de l'étude s'interrogent sur le sens qu'il y a à rechercher la mixité dans le logement social. N'y a-t-il pas là une contradiction avec la sélectivité des locataires en fonction de leur revenu, qui y est pourtant la règle de base ? Il conviendrait à cet égard de développer une vision plus cohérente de la mission du logement social. Quels sont en fin de compte ses objectifs stratégiques, quel rôle lui assigne-t-on ?

L'étude préconise également le développement d'un encadrement social des locataires de logements sociaux de manière à favoriser la cohésion et prévenir les problèmes de cohabitation. Plus largement, il est recommandé de développer une politique globale et intégrée concernant l'accès au logement pour les personnes fragiles, indépendamment du segment, privé ou public, dans lequel elles trouvent à se loger. En ce sens, la lutte contre la pauvreté doit rester une priorité.

La présentation de ce travail a donné lieu à une matinée de réflexion, organisée le 29 juin, en présence de représentants des ministres régionaux ayant le logement social dans leurs attributions, qui ont été invités à réagir aux résultats de l'étude. Tous les intervenants l'ont admis : la mixité sociale est une question complexe. Encore faut-il s'entendre sur ce que recouvre ce concept et sur la politique qui en découlerait. Le débat a néanmoins fait émerger des analyses convergentes. D'abord, l'importance de l'aspect social de la politique du logement apparaît clairement. Face à la tendance à l'appauvrissement des locataires et candidats locataires, le développement d'un accompagnement social de ceux-ci s'impose. C'est que la problématique du logement déborde des cadres envisagés et est indubitablement liée à d'autres dimensions comme celles de la santé ou de l'emploi. D'autre part, les interdépendances entre le marché public et le marché privé du logement ont été soulignées. On ne peut développer de politique cohérente dans le logement social sans envisager le marché locatif dans son ensemble.

À l'avenir, le Centre souhaite poursuivre un travail sur les systèmes d'attribution non réglementés, notamment en sensibilisant les acteurs concernés aux risques de discriminations que de tels dispositifs présentent. Par ailleurs, le Centre travaille à l'élaboration d'un « Baromètre de la diversité », durant la période 2011 - 2013, afin notamment de mesurer les discriminations dans l'accès au logement.

3. Actions du Centre

Le 31 mars 2010, la VRT diffusait dans son émission VOLT un reportage relatif à la discrimination sur le marché du logement opérée par des agents immobiliers. Ce reportage montre, en caméra cachée, comment 9 agences immobilières sur 10 testées ont accepté, sans difficultés, de ne pas sélectionner des candidats d'origine étrangère. Depuis quelques années, le Centre travaille sur cette question. Cependant, malgré les différentes initiatives de sensibilisation et d'information, la discrimination sur le marché du logement se manifeste toujours de manière aussi tenace. Ce reportage rappelle le rôle important des agents immobiliers dans l'accès au logement mais également les difficultés auxquelles ils sont confrontés face à des demandes de sélection douteuses. C'est dans ce cadre que le Centre travaille de manière proactive et constructive avec

l'Institut Professionnel des agents Immobiliers (IPI) afin d'examiner ensemble comment concilier les intérêts et préoccupations légitimes des propriétaires et le strict respect de la législation antidiscrimination.

En 2010, deux actions importantes sont nées de cette collaboration :

» Le Centre a élaboré un cours e-learning relatif à la lutte contre les discriminations dans le domaine du logement s'adressant aux agents immobiliers. Ce cours s'inscrit dans une offre plus large de formation en ligne destinée aux agents immobiliers via le site de l'IPI[102]. Ce module a pour objectif de fournir aux agents un outil pratique pour les aider à mieux appréhender la législation antidiscrimination, en expliquant le cadre légal et en l'illustrant d'exemples concrets issus de la pratique du Centre. Ce cours est inclus dans le cadre des formations obligatoires que doivent suivre tous les agents immobiliers en stage, ce qui a représenté pour 2010 près de 1.000 stagiaires. Les agents immobiliers titulaires peuvent également le suivre sur base volontaire dans le cadre de leur formation permanente, ce qui représentait pour 2010 près de 7.300 candidats potentiels. A ce jour, près de 300 agents ont déjà suivi ce cours. Son évaluation est prévue chaque année.

Le Centre a développé un cours devenu obligatoire pour les agents immobiliers en stage. Il les aide à mieux comprendre la législation antidiscrimination.

» Une clause de non-discrimination dans les contrats liant l'agent immobilier et son client est proposée sur le site de l'IPI. Elle dispose que si le client exige de l'agent qu'il pose des actes discriminatoires, ce dernier sera en droit de mettre fin au contrat. Il en sera de même si le client pratique à l'égard des candidats locataires proposés par l'agent des actes discriminatoires.

102 Voir www.ipi.be.

4. Recommandations & perspectives

La collecte d'informations relatives aux candidats locataires

Lors de l'examen de la solvabilité d'un candidat locataire, la demande par le propriétaire ou l'agent immobilier de certaines informations peut entraîner un risque de discrimination. Ainsi, le fait de demander la nationalité, la date ou le lieu de naissance d'un candidat locataire peut faire présumer l'existence d'une sélection discriminatoire. Cette question est régulièrement revenue à l'ordre du jour dans les demandes d'avis adressées au Centre en 2010. Le Centre tient dès lors à rappeler la recommandation de la Commission de la Protection de la Vie Privée[103], ainsi que les recommandations déjà émises par le Centre.[104] Celles-ci mettent en exergue la nécessité d'un encadrement clair, transparent et objectif par la loi sur les loyers des informations qu'un propriétaire peut légitimement demander au candidat locataire afin d'évaluer sa solvabilité. Ceci doit être son seul objectif, et des informations non pertinentes relatives à des critères protégés par la législation antidiscrimination doivent être laissées de côté.[105]

La lutte contre la pauvreté reste prioritaire

Le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale a présenté dans son rapport 2008-2009 de nombreuses recommandations visant l'accès au logement. Ces dernières restent prioritaires pour garantir et assurer le droit au logement. Il s'agit par exemple de la proposition d'instaurer un fonds central des garanties locatives, ou de veiller à un relogement effectif des locataires expulsés dans le cadre de la lutte contre les logements insalubres ainsi que de l'amélioration de la qualité des logements publics.

103 Voir http://www.privacycommission.be/fr/docs/Commission/2009/recommandation_01_2009.pdf.

104 Voir rapports annuels Discrimination/Diversité du Centre précédents.

105 Voir à ce sujet le site du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale : www.luttepauvrete.be.

Perspectives

Dans le domaine de la lutte contre les discriminations au logement, le Centre développera son action structurelle dans les perspectives suivantes :

» tout d'abord, le développement cohérent des partenariats existants et de nouveaux partenariats, tant dans le secteur du logement privé que social, avec une attention particulière pour le niveau local. Il s'agit par exemple des contacts avec les représentants des propriétaires et leurs intermédiaires, et les collaborations avec les organisations de défense des locataires ;

» ensuite, un suivi des recommandations existantes dans le secteur du logement, afin d'en assurer la concrétisation. Notamment celles portant sur la régionalisation probable de la loi sur les loyers afin de renforcer les éléments permettant de traiter de manière égale les candidats locataires comme : l'affichage des prix, un système de garantie locative accessible à tous[106], la limitation et la détermination des informations que peuvent exiger les bailleurs ;

» enfin, le Centre accordera une attention particulière aux questions suivantes : les discriminations potentielles sur base du critère fortune et les difficultés spécifiques rencontrées par des candidats locataires ayant un statut de séjour précaire et/ou de courte durée. Etant donné la complexité de ces questions, elles feront l'objet de rencontres et d'échanges avec les acteurs du secteur.

106 Voir à ce sujet les travaux du Service de la lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale : www.luttepauvrete.be.

DOSSIER 3 : ENSEIGNEMENT

I. Tendances et chiffres

En 2010, le Centre a reçu 78 signalements portant sur des discriminations dans l'enseignement en Communauté flamande et 76 signalements portant sur des discriminations dans l'enseignement en Communauté française. La plupart des signalements concernaient des contestations relatives aux résultats d'examen et à l'évaluation finale de l'élève ou de l'étudiant. Une part notable des signalements concernait des contestations relatives aux règlements scolaires et aux règlements des instances éducatives.

La répartition des signalements par critères de discrimination est plus ou moins similaire dans les deux communautés linguistiques : un tiers des signalements portait sur les critères « raciaux ». En deuxième place, on trouvait le critère « handicap » ainsi que celui de « convictions religieuses ou philosophiques ». Le Centre constate que ce sont surtout les signalements de discriminations fondées sur le handicap qui ont donné lieu à une intervention du Centre alors que les supposées « discriminations raciales » peuvent se révéler difficiles à examiner.[107]

Protocoles de collaboration avec la Communauté française
En ce qui concerne le mode de traitement des dossiers, la conclusion du protocole de collaboration avec la Communauté française a permis de développer de nouveaux modes de traitement des dossiers, en faisant appel aux acteurs institutionnels du secteur de l'enseignement. Ainsi, dans 5 dossiers, le Centre a fait appel aux services Inspection scolaire de la Communauté française, avec des résultats positifs pour l'issue de ces dossiers. Dans le futur, de telles collaborations sont également envisageables avec les équipes mobiles, les médiateurs scolaires, etc.

Collaboration avec la Commissie Leerlingenrechten in Vlaanderen (Commission des droits des élèves en Flandre)
En 2010, la Commissie Leerlingenrechten, dans laquelle siège le Centre, a traité 134 requêtes (88 pour l'enseignement primaire et 46 pour l'enseignement secondaire), soit près du double de l'année précédente. La problématique des inscriptions occupait encore une place centrale en 2010.

Sur les 88 dossiers concernant l'enseignement primaire, 61 étaient recevables et 7 irrecevables. 16 signalements ont été retirés par les plaignants et la Commission s'est déclarée incompétente pour 4 dossiers. Sur les 61 dossiers recevables, 18 se sont avérés fondés et 43 non fondés.

Sur les 46 dossiers concernant l'enseignement secondaire, 27 étaient recevables et 5 irrecevables. 13 signalements ont été retirés et la commission s'est déclarée incompétente pour un dossier. Sur les 27 dossiers recevables, 19 étaient fondés et 8 non fondés.

Ces chiffres démontrent surtout qu'il y a eu une hausse notable du nombre de requêtes en 2010. De 2003 à 2008, il y avait en moyenne 40 dossiers par an. On constate une hausse importante ces deux dernières années, avec 71 dossiers en 2009 et jusqu'à 134 en 2010.

Il est également frappant de constater que davantage de requêtes déposées portaient sur les inscriptions dans l'enseignement primaire, mais que ces requêtes sont souvent jugées infondées. Cela s'explique en grande partie par la possibilité d'expérimenter au niveau local sur les méthodes d'inscriptions. Les dossiers relatifs aux inscriptions dans l'enseignement secondaire étaient, quant à eux, moins nombreux, mais plus souvent jugés fondés par la Commissie Leerlingenrechten.[108]

107 Voir aussi Chapitre II Chiffres.

108 Vous trouverez de plus amples informations sur la Commissie Leerlingenrechten sur le site web : www.ond.vlaanderen.be/leerlingenrechtencommissie.

2. Problématique des inscriptions dans l'enseignement

Il existe, tant dans la Communauté française que dans la Communauté flamande, divers critères qui limitent le droit à l'inscription dans l'école de son choix. Certaines écoles appliquent ainsi une « politique d'inscription cachée ». On fait subtilement comprendre aux parents et aux enfants qu'il n'y a pas de place pour eux dans l'école de leur choix, et ce en raison de la situation socio-économique, de leur origine ou du handicap de l'enfant. Il y a donc une présomption de discrimination. Par ailleurs, il existe, dans les deux communautés, des régions qui font face à un manque général de capacités d'accueil. Il y a dans ce cas, trop d'enfants pour le nombre de places disponibles dans une école. On constate surtout ce phénomène dans les grandes villes. Enfin, il existe aussi des régions où certaines écoles rencontrent une demande plus importante que le nombre de places disponibles alors que, dans la même région, d'autres écoles disposent de suffisamment de places libres. Il s'agit dans ce cas d'un problème de coordination de l'offre et de la demande, mais c'est aussi la perception qu'ont les parents de la qualité de l'enseignement proposé qui est en cause.[109]

Des mesures politiques ont été prises dans les deux parties du pays afin de garantir à chaque enfant le droit fondamental à l'école de son choix et de prévenir toute forme de discrimination. Ces mesures sont brièvement présentées ci-dessous. Le Centre s'efforce, par sa présence au sein de commissions et d'organes de concertation et par les avis qu'il remet, d'améliorer ces mesures, de manière à ce que chaque enfant ait les mêmes chances de s'inscrire dans l'école de son choix.

En Flandre, les expériences locales pour tester des méthodes d'inscription ne se sont pas déroulées sans accrocs.

Inscriptions dans l'enseignement flamand

2010 était une année particulière pour les inscriptions dans les écoles flamandes. Le ministre de l'Enseignement a permis de procéder à des expériences au niveau local afin de tester les méthodes d'inscription, tant pendant l'année scolaire 2009/2010 que pendant l'année scolaire 2010/2011. Le ministre prévoyait une évaluation de toutes les expériences menées pour la fin 2010.

A certains endroits, des conventions locales ont été conclues au sein de la plate-forme locale de concertation (Lokaal Overlegplatform - LOP) afin d'utiliser un registre d'inscriptions central et de choisir la distance (du domicile ou du lieu de travail) comme critère principal. D'autres ont utilisé le moment de l'inscription (en ligne) ou un mélange des deux options. Ces expériences avaient pour but d'éviter que les parents ne campent devant les écoles pour être assurés de pouvoir inscrire leur enfant. La forte hausse du nombre de dossiers déposés devant la Commissie Leerlingenrechten montre que cette phase expérimentale ne s'est pas déroulé sans accrocs, en particulier dans les grandes villes. Comme déjà mentionné, cette situation était en partie due au manque d'écoles (problème de capacité).

Le ministre flamand de l'Enseignement lancera en 2011 un débat sur les principes à la base du droit d'inscription ainsi que sur les modalités d'exécution qui en découlent et, le cas échéant, les adaptera. Le Centre a participé à l'élaboration de l'avis du VLOR à ce sujet. Le Centre espère que les modifications prévues favoriseront la diversité sociale et culturelle de la population des élèves, en particulier dans les grandes villes

Inscriptions dans la Communauté française

Avec l'adoption en mars 2010 du nouveau décret sur les inscriptions[110], la Communauté française a mis en place un nouveau système assez complexe fondé sur différents critères permettant d'attribuer à chaque élève un index composite, qui détermine la place occupée par l'élève pour son inscription en première secondaire dans l'école de son choix. Les critères les plus importants pour définir cet index composite sont des critères géographiques. Après les deux premières versions du décret « mixité », l'enjeu était de présenter un système suffisamment objectif et transparent pour répondre aux critiques essuyées par les textes antérieurs.

A l'issue de la première rentrée scolaire sous l'emprise du nouveau système, force est de constater que si des

109 *Avant-projet d'avis sur les méthodes expérimentales d'inscriptions,* VLOR, Octobre 2010.

110 Décret du 17 mars 2010 modifiant le décret « *Missions* » du 24 juillet 1997 en ce qui concerne les inscriptions en première année commune de l'enseignement secondaire.

problèmes existaient dans l'application du décret, le Centre n'était pas identifié par les parents d'élèves comme un interlocuteur pertinent pour dénoncer ces problèmes. Seuls deux signalements sont parvenus au Centre. Par conséquent, le Centre n'a pu évaluer, ni l'efficacité du nouveau système, ni la participation de ce système à la réalisation de ses objectifs avoués : organiser de manière pragmatique et transparente les inscriptions, assurer à tous une égalité d'accès dans tous les établissements, lutter contre l'échec scolaire et parvenir à une plus grande mixité sociale dans les écoles.

Ce faible nombre de signalements relatifs aux inscriptions soulève évidemment une question fondamentale : le système est-il parfait ? Le décret a probablement favorisé l'inscription d'élèves issus de milieux défavorisés dans des écoles auxquelles ils n'avaient pas accès auparavant ; il n'est cependant qu'une première étape vers l'objectif recherché de mixité sociale. D'autres mesures doivent être prises à d'autres niveaux pour contrer les phénomènes discriminatoires qui sont à l'œuvre : frais scolaires, suivi scolaire par les parents, pression psychologique visant à décourager l'inscription d'un élève d'un tel milieu socio-économique ou de telle origine dans telle école « réputée » (dans les autres années que la première secondaire), manque délibéré d'information correcte des parents quant au processus d'inscription, etc. La conclusion du protocole d'accord entre le Centre et la Communauté française en 2009 a confié au Centre la compétence de traiter les signalements individuels relatifs à l'enseignement. Si pour certaines questions relatives à l'école, les parents et les élèves semblent naturellement s'adresser au Centre (harcèlement, exclusions et sanctions discriminatoires, etc.), cela n'est que très peu le cas pour les problèmes liés aux inscriptions.

En Communauté française, d'autres mesures doivent être prises pour contrer les phénomènes discriminatoires à l'œuvre dans l'enseignement.

3. Actions du Centre

VLOR – Conseil flamand de l'enseignement
En 2010, le Centre a à nouveau été impliqué dans les travaux du Conseil flamand de l'enseignement (Vlaamse Onderwijsraad - VLOR). Le Centre était par exemple membre actif de la commission Diversité et égalité des chances dans l'enseignement (Diversiteit en Gelijke Onderwijskansen - DIVGOK).

La commission DIVGOK a préparé des avis relatifs à la diversité et à l'égalité des chances dans l'enseignement flamand. Le Centre s'est ainsi efforcé d'assurer le suivi de la réalisation des objectifs en matière de politique d'égalité des chances, notamment grâce au contrat intitulé « *Diversiteit als meerwaarde – Engagementsverklaring van de Vlaamse Onderwijswereld* » (« La diversité comme plus-value, déclaration d'engagement du monde enseignant »).[111]

Action de sensibilisation et de formation
Dans le cadre du Protocole de collaboration entre la Communauté française, le Centre et l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, une brochure intitulée « *Discrimination toi-même !* »[112] a été réalisée et distribuée à la rentrée scolaire 2010 dans les écoles secondaires de la Communauté française, les organisations de jeunesse et les organisations d'éducation permanente.[113]

111 Vous trouverez cette déclaration d'engagement sur le site web de VLOR : www.vlor.be, rubrique « *Projecten* ».

112 Voir aussi www.egalite.cfwb.be.

113 Voir aussi Chapitre VI , 1.2. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française.

Cette brochure vise à sensibiliser et informer le public des 12-18 ans à la problématique de la discrimination. Elle se base sur de nombreux exemples concrets de la vie scolaire ou de la vie quotidienne pour inviter les jeunes à la réflexion et au débat sur les enjeux, mais également sur les ambiguïtés et la complexité de la discrimination.

› **www.stop-discrimination.be**

Plateforme informelle de concertation

Afin d'assurer une communication optimale entre les différents services (administratifs ou autres) habilités à recevoir et à traiter des signalements individuels en Communauté française, une plateforme informelle de concertation a été mise en place. Cette plateforme se réunit tous les 3 mois et rassemble le Centre, la Direction de l'égalité des chances de la Communauté française, l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, et divers services (l'Inspection scolaire, la Médiation scolaire, le Délégué général aux droits de l'enfant, etc.). Cette collaboration consiste en un échange d'expertise, d'informations et de données (anonymes) concernant des situations de discrimination, visant à développer des solutions structurelles pour remédier à des situations récurrentes de discrimination et à mettre en place un processus commun d'encodage de ces situations.

4. Recommandations & perspectives

Les Etats-généraux de l'intégration et de l'intégration civique (« **Inburgering** »)

Les Etats-généraux de l'intégration et de l'intégration civique ont été organisés pour la première fois en Flandre le 29 novembre 2010. L'intégration et l'intégration civique ne sont pas des thèmes isolés, ils ont au contraire des liens avec d'autres domaines et thématiques politiques. Au niveau européen, les domaines du travail, de l'enseignement, de la cohésion sociale et de la citoyenneté active ont été définis comme les principaux baromètres de l'intégration. En préparation à cette conférence, un groupe de travail et un groupe de réflexion ont été mis sur pied pour chacun de ces thèmes. Ces groupes de travail avaient pour mission d'élaborer des avis et des recommandations sur chacun des thèmes abordés. Le groupe de réflexion servait de référence pour le texte livré par la plate-forme.

Le Centre, qui faisait partie du groupe de réflexion « *Enseignement* », s'est efforcé d'apporter une contribution constructive aux perspectives, aux défis et aux recommandations faites aux pouvoirs publics et à la société civile dans le domaine de l'intégration et de l'enseignement.

VLOR – Conseil flamand de l'enseignement

Le groupe de travail « *Méthodes expérimentales d'inscription* », dont le Centre faisait partie, a rédigé un avis relatif aux méthodes expérimentales d'inscription autorisées par les pouvoirs publics dans l'attente d'un règlement structurel concernant les inscriptions pour l'année scolaire 2012-2013. Dans cet avis, le groupe de travail demande que le décret ne reprenne aucune liste limitative de critères d'ordre autorisés ni de combinaison obligatoire de critères. Le décret devrait en revanche poser les bases d'une réglementation très claire.

La réalisation d'un sondage

Le Centre a initié en 2010, en collaboration avec l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes et le Ministère de la Communauté française, un sondage visant à identifier la manière dont les acteurs éducatifs perçoivent objectivement et subjectivement les questions de discriminations dans leur environnement professionnel, tant entre élèves qu'entre les élèves et les acteurs de l'éducation. Le sondage cherchera également à révéler comment les acteurs de l'éducation gèrent ces questions difficiles. Les résultats donneront lieu à la mise en place d'un colloque, en automne 2011, conçu comme un espace de dialogue avec les acteurs de l'éducation, en vue d'élaborer avec eux des pistes visant à répondre à leurs besoins.

DOSSIER 4 : DISCOURS ET CRIMES DE HAINE

1. Tendances et chiffres

Le Centre observe en 2010 une relative stabilisation du nombre de dossiers relatifs au discours de haine.[114] Deux tendances sont à mettre en avant. D'abord que le discours de haine se propage en majorité via internet et plus particulièrement via Facebook, ensuite, qu'il est très souvent 'associé' à des crimes de haine.

La popularité grandissante de Facebook se fait ressentir dans le nombre de dossiers qui parviennent au Centre. Ainsi, plus de 12% des dossiers de cyberhaine ouverts en 2010 sont liés à Facebook. Le plus souvent, il s'agit de groupes qui sont créés en réaction à un événement d'actualité face auquel les partisans et les opposants peuvent entretenir des discours de haine. En 2010, c'étaient surtout les demandeurs d'asile qui étaient visés par le discours de haine, tendance qui s'explique par la crise de l'accueil. Roms et musulmans n'ont pas été en reste, notamment parce que ces derniers ont été assimilés aux demandeurs d'asile. Des groupes du style « *Pas de Centre d'asile à Vijfwegen* », « *La Belgique n'est pas un hôtel* » ou encore « *La Flandre n'est pas un pays musulman* » comptent parfois plus de 15.000 membres. Qu'ils concernent les demandeurs d'asile, les Roms ou une autre minorité, de tels groupes, surtout lorsqu'ils sont ancrés dans un contexte très local, diffusent non seulement un discours de haine sur la toile mais contribuent aussi très certainement à créer un climat hostile, voire de haine, dans les villes ou villages concernés.

114 Voir aussi Chapitre II: Chiffres.

2. Discours de haine (hate speech)

Courriels en chaîne haineux : aussi en entreprise
Au sein des entreprises privées ou des institutions publiques, les courriels en chaîne créent un très mauvais climat professionnel et, dans certaines circonstances, la diffusion de ces courriels peut même prendre la forme de véritables comportements de harcèlement dans le chef des diffuseurs.

Lorsque des employés envoient des courriels en chaîne haineux, on peut se retrouver dans une situation d'infraction à la loi sur le bien-être au travail, qui impose aux employeurs de prévenir des faits de harcèlement moral au travail. En France, la Cour de cassation a confirmé que l'envoi de courriels antisémites au départ de l'adresse email professionnelle constituait une faute grave.

Afin de lutter contre la diffusion de courriels en chaîne haineux dans le contexte professionnel, le Centre a développé un nouveau type d'action. Lorsqu'il reçoit un signalement à ce sujet, de manière systématique, le Centre interpelle l'employeur concerné et lui propose de sensibiliser ses employés par un rappel des règles en vigueur. A ce jour, signe encourageant, aucun employeur n'a refusé ce mode de coopération.

Bonne pratique : la ville de Saint-Nicolas a élaboré pour son personnel une procédure interne relative à la réception de courriels en chaîne haineux. Cette procédure constitue un bon exemple de collaboration complémentaire entre le point de contact discrimination de Saint-Nicolas et le Centre ; elle a été élaborée grâce à la brochure « *Delete Cyberhate* » du Centre :
Que préconise la ville de Saint-Nicolas en cas de réception d'un courriel en chaîne haineux ?
Vous ne pouvez transmettre ces courriels en chaîne haineux. Alors que faire ?

» Envoyer ce courriel « uniquement » au point de contact discrimination : meldpunt.discriminatie@sint-niklaas.be.
» Envoyer également les données techniques. Pour ce faire, il suffit de procéder comme suit : ouvrir le courriel et cliquer sur « autres actions » (à côté de la « X » pour fermer le message, dans le bandeau supérieur), puis cliquer sur « afficher la source ». Copier ces données et les ajouter à la fin du courriel envoyé au point de contact ou le coller dans un document séparé à envoyer en pièce jointe.

3. Crimes de haine (hate crime) - violence raciste et racisme organisé

Il est difficile d'obtenir un aperçu de la violence raciste et du racisme organisé en raison de l'inaccessibilité des informations détenues par la police et du manque de continuité dans l'enregistrement des incidents violents par la police. L'enregistrement se passe mieux auprès du Ministère public, mais là encore, le manque d'enregistrement fiable pour les délits de droit commun pose problème.

Il faut distinguer le racisme organisé des violences raciales qui sont le fait d'auteurs isolés.

En matière de violence « raciale », il faut distinguer ce qui relève du racisme organisé (groupes, groupuscules, rassemblements, concerts, etc) et des violences, dont un des motifs peut être un sentiment raciste ou xénophobe, mais qui sont le fait d'auteurs isolés ou de situations ponctuelles. En 2010, plusieurs dossiers de violence raciste ont débouché sur des condamnations de personnes qui faisaient partie d'un mouvement ou d'un milieu radical. En voici quelques exemples :

» Le Tribunal correctionnel d'Anvers[115] a condamné un sympathisant de Blood and Honour à six mois d'emprisonnement ferme. Dans un café à Mortsel il avait profané des injures racistes et commis des violences envers un Belge d'origine indienne et un Belge d'origine belge.

» En 2006, un Français d'origine africaine et un de ses amis ont été passés à tabac par des skinheads alors qu'ils passaient devant un café à Bruges réputé pour ses rassemblements d'extrémistes. Le Français a succombé plus tard à ses blessures. Trois des accusés ont été condamnés à une amende et à une peine d'emprisonnement ferme pour coups et blessures à motivation raciste, tandis que deux autres d'entre eux se sont vu infliger une peine de travail pour non assistance à personne en danger.[116]

» Un skinhead avait, dans le passé, été impliqué dans un passage à tabac et une agression à l'arme blanche sur un Slovaque d'origine rom. Il avait été condamné à une peine d'emprisonnement, assortie pour moitié d'un sursis à condition qu'il se tienne à l'écart du milieu d'extrême droite. Il était cependant présent en 2010 à bord d'un bus se rendant à un rassemblement néonazi à Dresde. Sur Facebook, il a un « groupe d'amis » dont certains sont membres de NSA (Nieuw Solidaristisch Alternatief), de Blood and Honour et de Bloed Bodem Eer en Trouw (BBET) qui devront répondre en 2011 de violation de la loi antiracisme devant le tribunal correctionnel de Furnes et de Termonde. Le skinhead en question a donc dû retourner en prison.

» Le tribunal correctionnel de Tongres[117] a condamné un jeune néonazi (du matériel néonazi de la White Pride avait notamment été retrouvé à son domicile lors d'une perquisition) à trois ans d'emprisonnement ferme pour tentative d'incendie dans le temple sikh de Borgloon. Le jeune néonazi, qui ne faisait pas mystère de sa haine et de son animosité envers la communauté sikh, avait jeté une bouteille enflammée par la porte du temple qui était occupé à ce moment-là. Les dégâts étaient considérables, mais il n'y avait aucune victime.

115 Tribunal corr. d'Anvers, 18/10/2010.

116 Tribunal corr. de Bruges, 12/01/2010.

117 Tribunal corr. de Tongres, 5/01/2011.

4. Recommandations & perspectives

Durant les années précédentes, le Centre avait signalé à plusieurs reprises une évolution du racisme et de la discrimination en ligne. Ces phénomènes ne se rencontrent plus uniquement sur des sites d'extrême-droite, mais aussi sur des sites internet d'échange comme Facebook ou les forums de discussion (des journaux).

En 2009, le Centre a remis au ministre de la Justice des recommandations concernant le discours haineux

sur internet. Les évolutions du Web 2.0 et la progression du discours haineux qui en résulte y étaient entre autres abordées. Le Centre constate aujourd'hui que sa requête n'a reçu aucune réponse et qu'aucune action concrète n'en a résulté. Estimant toutefois que la suppression du matériel discriminatoire punissable ne se fait pas encore de manière ciblée et efficace, le Centre a réitéré ses recommandations au ministre de la Justice.

Le Centre souhaite à nouveau souligner qu'il convient de faire un meilleur usage des possibilités désormais offertes par la loi. Le dépôt d'une plainte présente l'inconvénient d'exiger souvent plusieurs années entre le moment du dépôt et l'éventuelle condamnation. Or, dans le cas des propos racistes et discriminatoires sur internet, il est précisément important de pouvoir traiter le dépôt d'une plainte dans les délais les plus brefs. Les propos discriminatoires sur internet continuent en effet d'exister, contrairement à la plupart des propos qui sont échangés en dehors d'internet. L'application incorrecte de la loi donne aux hébergeurs étrangers l'impression qu'ils ne sont pas tenus de respecter les lois belges ; ils refusent ainsi toute intervention en cas de diffusion de propos racistes sur leur réseau.

La création d'une concertation quadrangulaire : Police – Ministère public – Centre – Points de contact discrimination

Les incidents liés à de la discrimination sont actuellement signalés à la Police et au Ministère public, mais aussi aux Points de contact discrimination et au Centre.

Etant donné qu'il y a probablement un sous-rapportage et un sous-enregistrement, il n'est pas possible de dresser un tableau fiable de la réalité et de l'ampleur de la problématique du racisme et de la discrimination au niveau local. Il est urgent d'obtenir des informations fiables, sur la base desquelles il sera possible de parvenir à une harmonisation et de développer des politiques.

Le Centre estime que l'harmonisation entre l'intervention répressive (police et parquet) et l'approche préventive (communale) devrait avoir lieu dans le cadre d'une concertation quadrangulaire locale où la discrimination ne serait pas exclusivement considérée comme un phénomène pénal (le droit pénal comme « dernier recours ») mais plutôt comme un phénomène sociétal.

Pour une bonne application de la législation et de la réglementation existante (au niveau local-régional et au niveau fédéral) en matière de lutte contre les discriminations, il est nécessaire d'obtenir un rapport périodique des différents secteurs où la discrimination se manifeste.

L'application incorrecte de la loi donne aux hébergeurs étrangers de sites web l'impression qu'ils ne sont pas tenus de respecter les lois belges.

Le Centre a lancé en 2010 une concertation quadrangulaire à Louvain et à Malines et déploiera de nouvelles initiatives en 2011 en étroite collaboration avec Gelijke Kansen Vlaanderen (GKV) et les points de contact discrimination de Gand, Bruges, Turnhout, Alost et Anvers.

DOSSIER 5 : ACTUALITE – PRESIDENCE BELGE DE L'UE

I. Equality Summit – Égalité et diversité sur le lieu de travail

Le Centre a pris part à l'organisation de l'Equality Summit, qui s'est tenu les 15 et 16 novembre 2010 à Bruxelles à l'initiative de la Présidence belge du Conseil de l'Union européenne et avec le soutien de la Commission européenne.

Le thème de ce quatrième sommet était la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité des chances dans le monde du travail. Dix ans après l'adoption de la directive-cadre[118] et de la directive « race »[119], la conférence avait pour but de dresser le bilan non pas tant des conséquences juridiques que des changements de la politique relative à l'égalité et à la diversité dans l'emploi au sein des différents États membres.

Historique et objectif des *Equality Summits*
L'origine de l'Equality Summit remonte à l'année 2007, déclarée « *Année européenne de l'égalité des chances pour tous* ». La Commission européenne avait alors lancé l'idée d'organiser chaque année un sommet destiné à promouvoir l'égalité des droits et des chances pour tous les citoyens de l'Union européenne. Ces réunions visent à partager les connaissances et les expériences, à développer des outils efficaces de lutte contre les discriminations et à encourager de nouvelles initiatives, tant au niveau national qu'européen.

Chaque année, cette conférence rassemble des centaines de représentants de haut niveau des États membres, des pays candidats, des pays de l'AELE, des partenaires sociaux, des organismes de promotion de l'égalité, des ONG européennes ainsi que des représentants d'organisations internationales.

Equality Summit 2010 : Égalité et diversité sur le lieu de travail
L'Equality Summit 2010 avait pour objectif d'établir le bilan des réalisations concrètes amenées par la directive-cadre et la directive « race » ces dix dernières années. Ces directives européennes obligent en effet chaque État membre à mettre en place un cadre juridique visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement entre les personnes dans l'Union européenne sans distinction de race ou d'origine ethnique, de religion ou de conviction, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les opportunités de promotion, la formation professionnelle, les conditions de travail et l'affiliation à certaines organisations.

La conférence a notamment permis de déterminer quels outils et pratiques découlant de ces directives se sont avérés efficaces pour prévenir et lutter contre la discrimination dans le monde du travail. Autrement dit, quel a été le résultat de la mise en œuvre de plans de diversité, des modifications apportées aux stratégies de communication, des actions positives, des aménagements raisonnables, des « chartes de la diversité », etc. ? Quelles recommandations peuvent être formulées pour l'avenir ?

La réponse à ces questions repose, dans une large mesure, entre les mains des partenaires sociaux d'une part, et des employeurs publics d'autre part. Sans eux, il est en effet impossible de parler d'une politique du marché efficace. L'Equality Summit leur a donc donné l'occasion de s'interroger à nouveau sur le rôle qu'ils jouent et de l'adapter.

Recommandations
Un débat important sur le rôle des partenaires sociaux s'est tenu à la fin de la conférence. Il en est ressorti qu'il est important, dans le contexte actuel de la crise financière et économique, d'aspirer à davantage d'égalité et de diversité sur le marché européen de l'emploi. Voici quelques-unes des recommandations proposées pour y contribuer :

L'Equality Summit avait pour but d'évaluer la mise en œuvre concrète des directives antidiscrimination.

» Europe 2020 : cette stratégie de croissance de l'UE regroupe cinq objectifs ambitieux relatifs à l'emploi, l'innovation, l'enseignement, l'inclusion sociale et le climat/l'énergie pour l'Union européenne. Un de ces objectifs vise un taux d'emploi de 75% d'ici 2020. D'après le panel, ce pourcentage ne pourra être atteint qu'en mettant l'accent sur l'égalité sur le marché de l'emploi. Les programmes de réforme nationaux des États membres, qui seront adoptés dans le cadre de la stratégie Europe 2020, devront

118 Directive 2000/78/CE du Conseil européen du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

119 Directive 2000/43/CE du Conseil européen du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

consacrer un chapitre à l'égalité et à la diversité sur le marché de l'emploi.

» L'adoption de la proposition de directive « Biens et services » : ce projet de directive relative à l'application du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, a pour objectif de compléter le cadre juridique européen existant. Celui-ci ne prohibe en effet que la discrimination fondée sur ces quatre critères protégés dans le domaine de l'emploi. La nouvelle directive entend interdire la discrimination dans le secteur des biens et services.[120]

» La poursuite de la mise en œuvre de la directive-cadre et de la directive « race » : les instances nationales de lutte contre la discrimination, comme le Centre, rencontrent souvent des difficultés pour travailler de manière efficace et indépendante. Le panel a donc insisté sur le développement de règles standards que chaque État membre devra suivre lors de la création et le fonctionnement de ces instances. Ces instances sont par ailleurs confrontées au problème du « sous-rapportage », auquel il convient d'accorder une attention particulière. Les partenaires sociaux et les employeurs publics peuvent jouer un rôle crucial à ce niveau.

» La poursuite de la mise en œuvre de « *l'Accord-cadre sur les marchés du travail inclusifs* ». Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, les partenaires sociaux européens ont conclu un accord commun visant un marché du travail inclusif. L'accord formule quelques défis et actions pour aider les groupes moins favorisés à trouver un emploi et à le garder. Le panel a souligné qu'il était important que l'accord soit mis en pratique à tous les niveaux – national, régional et sur le lieu de travail – et que tous les acteurs soient impliqués dans cette mise en œuvre.

120 Voir aussi le point 3 de ce dossier:. Avancées sur le projet de Directive *« biens et services »*.

2. Conférence d'experts sur les modules d'intégration européens

En sa qualité de Point de Contact National sur l'Intégration (NCPI), le Centre s'est consacré à l'organisation d'une Conférence d'experts sur les modules d'intégration européens (les 15 et 16 décembre 2010) dans le cadre de la présidence belge du Conseil de l'Union européenne.

Les modules européens aident les Etats membres à concrétiser leur politique d'intégration en fonction de leur contexte national spécifique.

Cette conférence, préparée en collaboration avec les autorités régionales belges, s'est fixée pour objectif d'apporter une contribution importante au projet de la Commission européenne visant à l'élaboration de trois modules d'intégration européens. Cette conférence s'est penchée en particulier sur la clarification terminologique et la compréhension commune du concept de module. Une place importante a également été accordée à l'échange de pratiques inspirantes et de choix politiques.

Les modules d'intégration européens : contexte

L'idée de développer des modules d'intégration européens a été lancée pour la première fois lors du Conseil Justice et Affaires intérieures (Conseil de l'UE) des 12-13 juin 2007. Les points de contact nationaux sur l'intégration ont donc été invités à examiner – avec le soutien de la Commission européenne – la valeur ajoutée que pourraient apporter des modules communs européens compte tenu des expériences acquises au niveau national. Cette invitation a été réitérée dans le Programme de Stockholm de 2009. Le Conseil de l'UE a invité la Commission européenne à soutenir les États membres dans leurs efforts pour identifier des modules communs pour la création d'un parcours d'intégration. Le Conseil Justice et Affaires intérieures des 3-4 juin 2010 a de nouveau mis l'accent sur l'importance des modules européens. Il a ainsi proposé de développer un module pour chacun des domaines suivants :

1) apprentissage de la langue et orientation sociale ;
2) implication accrue de la société d'accueil ;
3) participation à la vie collective.

Les modules d'intégration européens : le concept

Les modules européens peuvent être considérés comme

un concept standard autour d'un sujet spécifique. Chaque module se compose de plusieurs éléments ou composantes dans lesquels les États membres peuvent puiser pour concrétiser des initiatives ou une politique en matière d'intégration en fonction de leur contexte national spécifique. Les modules d'intégration visent à systématiser les connaissances existantes et à en relever le niveau. Fondés sur des initiatives précédentes comme les « *Principes de base communs* » et les « *Manuels européens sur l'intégration* », les modules entendent contribuer aux connaissances partagées et à l'action au sein de l'Union européenne.

Cet exercice prend pour point de départ le partage des connaissances communes sur les pratiques intéressantes en matière d'intégration. Les modules européens devront par conséquent proposer aux États membres des directives non contraignantes, pratiques, ciblées et détaillées. Cela devra permettre de proposer une réponse aux défis actuels en appliquant des pratiques et des politiques nationales, régionales ou locales pertinentes. Les modules devront également fournir des normes de qualité et suggérer des indicateurs et des objectifs pour en mesurer l'impact.

On peut donc décrire les modules d'intégration européens comme des points de référence bien définis mais flexibles, applicables aux besoins et aux défis des États membres. Concrètement, la Commission souhaite pouvoir proposer aux États membres plusieurs modules d'intégration élaborés d'ici 2012.

L'objectif de la conférence organisée sous la Présidence belge

La conférence d'experts sur les modules d'intégration européens s'est fixé pour objectif d'apporter une première contribution à l'élaboration du concept de module. Là où le projet de la Commission européenne se concentre sur le contenu des modules concernés, la conférence de la Présidence belge a axé son travail sur le concept et l'utilisation possible des modules d'intégration. À l'aide d'un programme soigneusement préparé, la conférence a donné la première impulsion à la clarification du concept, à la définition et à la terminologie à utiliser.

Le document de base qui a été rédigé à la demande de la Présidence belge (Integration Modules : new Tools for European Co-operation) a proposé une définition de travail pour les débats de la conférence. Les dimensions contenues dans les modules d'intégration sont :
1) une clarification de la portée ;
2) une description du contenu ;
3) des recommandations pour la mise en œuvre et l'utilisation.
La portée et l'utilisation des modules d'intégration en particulier ont été développées lors de la conférence.

Suivi des travaux réalisés sous la Présidence belge

En conclusion, plusieurs questions relatives au concept, au processus d'élaboration, aux groupes cibles et à l'utilisation des modules proposés ont été formulées. Les résultats des travaux sont repris dans un rapport de conférence[121] publié au printemps 2011. Ce rapport reconnaît avant tout contribuer à la concertation autour du composant conceptuel de la proposition de la Commission européenne sur les modules d'intégration européens. Par ailleurs, il est prévu de présenter les conclusions à la Présidence hongroise du Conseil de l'Union européenne (janvier-juin 2011) pour suivi. Aussi, il est prévu de présenter les conclusions des discussions au Forum européen sur l'intégration, au sein duquel siège un large éventail d'acteurs européens de la société civile.

121 Vous retrouverez ce rapport sur le site web du Centre : www.diversite.be, rubrique « *Publications* ».

3. Avancées sur le projet de Directive « biens et services »

Le 2 juillet 2008, la Commission européenne adoptait une proposition de directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle. Ce projet a pour objectif de compléter le cadre juridique communautaire existant qui ne prohibe la discrimination fondée sur ces quatre critères protégés qu'en ce qui concerne l'emploi. La nouvelle directive prévoit un champ d'application élargi et inclut la protection

sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, l'éducation et l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public, y compris en matière de logement.

Le Centre participe depuis le début aux travaux du groupe de travail du Conseil de l'Union européenne « questions sociales » chargé d'analyser le projet de directive et qui doit se mettre d'accord à l'unanimité sur un texte qui devra ensuite être adopté par le Parlement européen. Or, les Etats membres ne parviennent pas à se mettre d'accord sur un texte notamment parce que certaines dispositions du projet de directive auront des implications financières.

C'est pourquoi la présidence belge ne s'est pas fixé pour objectif d'obtenir un consensus généralisé sur le texte, mais plutôt de se focaliser sur deux thématiques qui posent de nombreuses questions : les services financiers et le logement.

La Présidence belge s'est fixé pour objectif de déminer deux thématiques qui posent de nombreuses questions: les services financiers et le logement.

Pour ce faire, la Présidence belge a envoyé un questionnaire aux Etats membres qui a permis à la Présidence de mieux connaître leur législation en vigueur et dès lors de mieux comprendre certaines de leurs réticences. Par ailleurs, ce questionnaire a également rendu possible une implication des Etats dans la rédaction du texte en leur demandant des suggestions de modification ou d'amélioration du texte. En outre, grâce à cette méthodologie, les États membres ont pu se pencher davantage sur certaines questions qui posaient problème : telles que les notions d'aménagements raisonnables et d'accessibilité et ce, par le biais de la thématique du logement.

Enfin, cette stratégie a permis d'améliorer le texte conformément aux recommandations du Centre. En effet, en matière de services financiers, le nouveau texte prévoit une obligation de motivation dans le chef des fournisseurs de services financiers chaque fois qu'ils procèdent à une différence de traitement sur base de l'âge ou du handicap. Bien que cette disposition ne crée pas réellement un système qui permette de garantir la fiabilité et la transparence des données, elle constitue toutefois un élément supplémentaire permettant de vérifier si le handicap constitue ou non un « facteur déterminant » dans l'évaluation du risque.

Ensuite, en matière de logement, le champ d'application de la directive a été étendu. La directive ne s'applique plus seulement au logement dans le cadre d'une activité commerciale ou professionnelle mais à toute prestation de service dans le cadre du logement dès que celle-ci est accessible au public et offerte en dehors de la sphère privée et familiale.

Enfin, toujours en matière de logement, une nouvelle disposition prévoit que bien qu'il n'incombe pas aux propriétaires de payer les frais d'aménagements raisonnables quand il s'agit de « modifications structurelles », ils sont toutefois contraints de les accepter si celles-ci sont financées par la personne elle-même ou par toute autre subvention.

CHAPITRE IV :
JURISPRUDENCE

I. APERCU DE LA JURISPRUDENCE

Voici un bref aperçu de toute la jurisprudence relative à la discrimination et à la diversité pour l'année 2010. Des informations plus détaillées sur les arrêts qui concernent le Centre en particulier sont disponibles sur le site internet du Centre : www.diversite.be, rubrique « *Législation & jurisprudence* ».
Par ailleurs, les arrêts sont disponibles en entier sur les sites des cours et tribunaux concernés.

1.1. Cour de justice de l'Union européenne

Les arrêts rendus par la Cour peuvent être consultés sur le site http://curia.europa.eu.

Date	Code	Partie requérante	Critère	Domaine	Sujet	Décision
08/07/2010	C-246/09	Susanne Bulicke	Âge	Travail	Principe de *standstill*.	Pas de violation de l'article 8 et 9 Directive 2000/78.
12/10/2010	C-45/09	Gisela Rosenbladt	Âge	Travail	Cessation du contrat de travail pour cause d'âge de départ à la retraite.	Pas de violation de l'article 6, §1 Directive 2000/78.
12/10/2010	C-499/08	Ingeniorforeningen i Danmark	Âge	Travail	Non-paiement d'indemnités de licenciement aux travailleurs éligibles au bénéfice d'une pension de vieillesse.	Violation de l'article 2 et 6, §1 Directive 2000/78.
18/11/2010	C-250/09 et C-268/09	Vasil Ivanov Georgiev	Âge	Travail	Mise à la retraite d'office.	Pas de violation de l'article 6, §1 Directive 2000/78.

1.2. Cour européenne des droits de l'Homme

Les arrêts rendus par la Cour peuvent être consultés sur le site www.echr.coe.int.

Date	Parties	Critère	Sujet	Décision
12/01/2010	Paroisse gréco-catholique de Sambata Bihor contre la Roumanie	Convictions religieuses ou philosophiques	Accès à un procès	Violation de l'article 6 et de l'article 14 combiné avec l'article 14 de la CEDH.
02/03/2010	Kozak contre la Pologne	Orientation sexuelle	Transmission d'un bail	Violation de l'article 14 combiné à l'article 8 de la CEDH.
16/03/2010	Orsus et autres contre la Croatie	Critères «raciaux»	Enseignement	Violation de l'article 6 § 1, article 14 combiné avec l'article 2 du premier protocole de la CEDH.
25/03/2010	Paraskeva Todorova contre la Bulgarie	Critères «raciaux»	Motivation de la décision du tribunal	Violation de l'article 14 combiné à l'article 6 § 1 de la CEDH.
10/06/2010	Schwizgebel contre la Suisse	Âge	Adoption	Non-violation de l'article 14 combiné à l'article 8 de la CEDH.

15/06/2010	Grzelak contre la Pologne	Convictions religieuses ou philosophiques	Enseignement	Violation de l'article 14 combiné à l'article 9 de la CEDH.
24/06/2010	Schalk et Kopf contre l'Autriche	Orientation sexuelle	Droit au mariage	Non-violation de l'article 12, article 14 combiné à l'article 8 de la CEDH.
22/07/2010	P.B. et J.S. contre l'Autriche	Orientation sexuelle	Assurances	Non-violation de l'article 14 combiné à l'article 8 de la CEDH.
27/07/2010	Aksu contre la Turquie	Critères «raciaux»	Utilisation de stéréotypes dans des publications	Non-violation de l'article 14 combiné à l'article 8 de la CEDH.
21/09/2010	Santos Couto contre le Portugal	Orientation sexuelle	Condamnation pénale	Non-violation de l'article 14 combiné à l'article 8 de la CEDH.
07/10/2010	Konstantin Markin contre la Russie	Sexe	Refus de congé parental	Violation de l'article 14 combiné à l'article 8 de la CEDH.
21/10/2010	Alekseyev contre la Russie	Orientation sexuelle	Interdiction de manifestation	Violation des articles 11, 13 et 14 de la CEDH.
02/11/2010	Serife Yigit contre la Turquie	Convictions religieuses ou philosophiques	Mariage religieux	Non-violation de l'article 14 de la CEDH combiné à l'article 1 du premier protocole, non-violation de l'article 8 de la CEDH.
14/12/2010	Mizigarova contre la Slovaquie	Critères «raciaux»	Examen à motivation raciste dans le cadre d'un examen judiciaire	Non-violation de l'article 14 combiné à l'article 2, violation de l'article 2 de la CEDH.
14/12/2010	Milanovic contre la Serbie	Convictions religieuses ou philosophiques	Traitement inhumain	Violation de l'article 3 et de l'article 3 combiné avec l'article 14 de la CEDH.
14/12/2010	O'Donoghue et autres contre le Royaume-Uni	Convictions religieuses ou philosophiques	Lutte contre le mariage simulé	Violation des articles 12 et 14 combinés aux articles 9 et 12 de la CEDH.

1.3. Cour constitutionnelle

Les arrêts rendus par la Cour constitutionnelle peuvent être consultés sur le site www.const-court.be.

Date	N° de l'arrêt	Concernés	Critère	Sujet	Décision
22/04/2010	35/2010	CNE et autres	Conviction syndicale	Ajout du critère au décret de la Région wallonne du 19 mars 2009.	Annulation partielle du décret.
16/09/2010	104/2010	Questions préjudicielles de la Cour d'appel de Bruxelles	Orientation sexuelle	Article 353-2, § 2 du Code Civil : Adoption de l'enfant du partenaire du même sexe.	Violation articles 10 et 11 de la Constitution.

1.4. Cour de cassation

Date	Critère	Sujet	Décision
15/10/2010	Critères « raciaux »	Arrêt cour d'appel Anvers du 25/02/2009.	Arrêt de la cour d'appel confirmé.

1.5. Conseil d'État

La jurisprudence du Conseil d'État en matière d'expression des convictions religieuses dans le cadre des règlements scolaires est disponible sur le site www.diversite.be/signes.

A l'aide des données reprises sur ce site, les arrêts peuvent être consultés en entier sur le site web du Conseil d'État : www.raadvst-consetat.be

1.6. Autres cours et tribunaux

Date	Cour	Critère	Sujet	Décision
11/01/2010	Trib. Corr. Arlon	Orientation sexuelle	Sans provocation, un homme menace en termes homophobes deux autres hommes.	Confirmation de condamnation par défaut.
26/02/2010	Trib. de première instance Termonde	Critères « raciaux »	Suite à une discussion avec les voisins, une femme inscrit des insultes racistes dans la cage d'escaliers du bloc d'appartement.	Condamné pour plusieurs infractions à la loi antiracisme.
02/03/2010	Trib. du travail Anvers	Handicap / état de santé	Le service externe de prévention et de protection au travail estime qu'un docker n'est médicalement pas apte à prendre une autre fonction.	L'action du docker est rejetée pour les deux critères de discrimination. Au moment de rédaction, l'affaire est en appel.
10/03/2010	Cour d'appel Mons	Convictions religieuses ou philosophiques	Interdiction de porter le voile islamique dans l'enseignement officiel.	La professeure de mathématiques peut donner cours avec son voile.
17/03/2010	Cour du travail Anvers	Critères « raciaux »	Un centre d'accueil pour réfugiés dépose des invitations pour une journée portes ouvertes dans les boîtes-aux-lettres. Une personne appose sur ce texte un commentaire à connotation raciste et le faxe, sans destinataire précis, de son lieu de travail au centre d'accueil. Il est licencié.	La Cour estime le licenciement pour faute grave justifié.
24/03/2010	Trib. Corr. Louvain	Critères « raciaux »	A l'occasion d'un banal incident à la caisse d'un supermarché une femme insulte gravement, en utilisant des propos racistes, une autre cliente. La victime reçoit également des conserves à la tête.	La femme est condamnée pour coups et blessures avec circonstances aggravantes : motif abject.
27/04/2010	Trib. du travail Anvers	Convictions religieuses ou philosophiques	Une réceptionniste est licenciée au motif qu'elle portait le foulard.	Le tribunal estime ce licenciement justifié. Le Centre a introduit un recours en appel.

11/05/2010	Trib. Corr. Tournai	Caractéristique physique	Une personne reçoit des coups en raison de la couleur rousse de ses cheveux.	L'accusé est jugé coupable pour coups et blessures avec circonstances aggravantes *(motif abject)* et doit payer une amende.
26/05/2010	Trib. de première instance Huy	État de santé	Une personne atteinte de cancer porte un foulard pour cacher sa calvitie. Elle va diner en famille. La serveuse lui fait remarquer que dans l'établissement le port de tout couvre-chef est interdit.	Le juge en première instance accorde la cessation de la discrimination sur base de son état de santé. La décision est réformée en appel le 23 janvier 2011. Le Centre entreprend des nouvelles démarches.
02/06/2010	Cour d'appel Bruxelles	Critères « raciaux »	Le tribunal correctionnel de Bruxelles a acquitté une personne inculpée pour insultes racistes.	La décision est confirmée en appel.
15/06/2010	Cour du travail Bruxelles	Etat civil + Âge	Un ancien employé pensionné se plaint du fait que des célibataires perçoivent une pension plus basse que des personnes en cohabitation.	La décision est reportée.
15/06/2010	Trib. du travail Anvers	Handicap / état de santé	Cas semblable à celui du 02/03/2010 : Le service externe de prévention et de protection au travail estime qu'un docker n'est médicalement pas apte à prendre une autre fonction.	L'action du docker est rejetée pour les deux critères de discrimination. Au moment de rédaction, l'affaire est en appel.
23/06/2010	Trib. Corr. Anvers	Critères « raciaux »	Un agent immobilier refuse un candidat locataire uniquement à cause de son origine. Il lui signale clairement ceci par écrit.	Le tribunal correctionnel lui impose des travaux d'intérêt généraux.
28/06/2010	Trib. du travail Turnhout	Âge	Un candidat plus âgé estime que son âge est la seule raison pour laquelle il n'est pas retenu pour une fonction.	Le juge estime qu'il n'y a pas de discrimination sur base de l'âge.
30/06/2010	Cour d'appel Mons	Antisémitisme	Pendant la prestation de serment devant l'assemblée communale, un élu effectue un salut Hitlérien.	Confirmation de la décision du tribunal correctionnel de Charleroi du 15/06/2009. Pourvoi en Cassation rejeté le 1/12/2010.
08/09/2010	Trib. Corr. Louvain	/	Un étranger ne peut produire de titre de transport valable dans le train. Il reçoit une amende. Il insulte le contrôleur et le traite de raciste.	Condamnation par défaut pour diffamation.
14/09/2010	Cour d'appel Bruxelles	Âge	Le tribunal du commerce a décidé le 07/09/2005 de condamner une compagnie d'assurances à cesser la hausse des primes d'assurance hospitalisation discriminatoires.	La Cour d'appel revoit cette décision dans l'avantage de l'assureur. Un pourvoi en Cassation est introduit.
15/09/2010	Cour d'appel Bruxelles	Antisémitisme	Pendant une émission télévisée, l'holocauste est mis en question. Le tribunal correctionnel de Bruxelles avait condamné le coupable le 12/12/2008.	Tenant compte de la durée de la procédure, la peine est réduite.
20/09/2010	Trib. du travail Gand	Âge	Un homme est renvoyé afin que l'employeur puisse engager une personne plus jeune pour pouvoir faire appel aux primes financières dans le cadre d'un programme d'emploi.	Le juge ordonne la cessation de la discrimination.
28/09/2010	Trib. du travail Anvers	Âge	Une boutique de vêtements indique dans ses offres d'emploi des conditions très strictes quant à l'âge du personnel.	Le pourvoi du Centre est jugé irrecevable pour manque de permission d'une victime individuelle. Le recours est en cours.
29/09/2010	Trib. du Commerce Gand	Handicap	Une personne sourde se voit refuser la participation à un voyage en groupe sauf si elle prévoit un traducteur en langue des signes à ses frais.	Le juge ordonne la cessation de la discrimination.

07/10/2010	Trib. Corr. Charleroi	Handicap	Une personne avec un léger handicap mental est volée, torturée et violée.	Les accusés sont condamnés à 8 ans de prison et une amende.
18/10/2010	Trib. Corr. Anvers	Critères « raciaux »	Un sympathisant de Blood and Honour commet, pour des motifs racistes, des actes de violence contre une personne d'origine indienne.	L'accusé est condamné à 6 mois de prison.
04/11/2010	Trib. Corr. Bruges	Critères « raciaux »	Des coups et des blessures sont portés à plusieurs personnes pendant une sortie. Une des victimes à une couleur de peau foncée.	Condamnation par défaut.
16/12/2010	Trib. du travail Bruxelles	Origine	Un employé, qui a réussi les examens de sélection, estime qu'il y'a discrimination lors de l'attribution d'un contrat à durée indéterminée.	La cessation de la discrimination est ordonnée et la victime perçoit l'indemnisation de 6 mois de salaire.

2. DOSSIERS JUDICIAIRES INTRODUITS PAR LE CENTRE

En 2010, le Centre a décidé de porter 16 dossiers devant les tribunaux. Il s'agit de 8 procédures civiles et de 8 affaires au pénal.[122] C'est presque le statu quo avec 2009 (19).

Procédures civiles et état de la situation fin février 2011 :

» 4 dossiers 'handicap' :
  › Emploi : action en cessation contre le refus d'apporter des aménagements raisonnables dans le cadre professionnel ; *compromis ;*
  › Emploi : intervention en appel dans une affaire portant sur les critères de sélection médicaux à l'embauche (diabète) ; *débouté en première instance (trib. du travail d'Anvers, 2/3/2010), pendant ;*
  › Biens et services / logement : action contre un refus de l'assemblée des co-propriétaires d'autoriser des aménagements raisonnables pour un bail locatif (handicap) ; *pendant ;*
  › Biens et services / autres : action en cessation contre le refus d'une agence de voyage d'intégrer un homme sourd dans un voyage de groupe à l'étranger ; *jugement en première instance (trib. du commerce de Gand, 29/09/2010) ; confirmé en appel (cour d'appel de Gand, 20/01/2011)* ;

» 2 dossiers « raciaux » :
  › Emploi : action contre des brimades racistes et un licenciement ; *pendant ;*
  › Emploi : action en cessation contre la mention de la couleur de peau dans les dossiers des candidats travailleurs ; *pendant ;*

» 1 dossier 'convictions religieuses ou philosophiques' :
  › Emploi : appel dans une affaire concernant le licenciement par une entreprise commerciale d'une salariée portant un foulard ; *débouté en première instance (trib. du travail d'Anvers, 27/04/2010) ; pendant ;*

» 1 dossier 'fortune' (également indirectement 'handicap')
  › Biens et services / logement : action en cessation contre le refus de louer à des personnes touchant un revenu de remplacement ; *pendant.*

Procédures pénales et état de la situation fin février 2011 :

» 4 dossiers « raciaux » :
  › 2 plaintes avec constitution de partie civile dans des affaires d'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence ; *pendant ;*
  › Plainte avec constitution de partie civile dans une affaire de coups et blessures avec motif abject par des sympathisants de Blood & Honour ; *jugement en première instance (trib. corr. d'Anvers, 18/10/2010) ;*
  › Constitution de partie civile après assignation par le parquet dans une affaire de discrimination raciale pour un bail locatif ; *pendant ;*

» 2 dossiers 'convictions religieuses ou philosophiques' :
  › Constitution de partie civile après assignation par le parquet dans une affaire de coups et blessures avec motif abject ; *pendant ;*
  › Plainte avec constitution de partie civile en réponse à une intervention brutale de la police dans une prison ; *pendant ;*

» 1 dossier 'handicap' :
  › Plainte avec constitution de partie civile dans une affaire de coups et blessures avec motif abject ; *pendant ;*

» 1 dossier 'orientation sexuelle' :
  › Plainte avec constitution de partie civile dans une affaire de coups et blessures avec motif abject ; *pendant.*

En outre, le Centre a déposé en 2010 pour 32 dossiers une plainte simple devant le parquet, en demandant de considérer avec attention une éventuelle violation des lois antiracisme ou antidiscrimination. Dans la moitié des cas, il s'agit de coups et blessures avec motif abject (14 dossiers de racisme, 2 d'homophobie). Il s'agit ensuite de dossiers d'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence (2 relatifs à la conviction religieuse ou philosophique, 1 d'homophobie, 1 de racisme), de harcèlement raciste (3), de dégradations de biens immobiliers (2), d'accès aux discothèques (2), de discrimination par la police (2), etc.

122 Depuis les révisions de la loi de 2007, les lois fédérales antidiscrimination et antiracisme sont plus ou moins organisées de la même manière et la procédure civile rendue possible. L'approche pénale est principalement à l'ordre du jour aujourd'hui pour les délits de haine et les cas d'incitation à la haine ou à la violence. En raison des obligations internationales de la Belgique (Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale), la loi antiracisme prévoit dans les cas de discrimination au travail ou au niveau des biens et services des possibilités de procédure tant civile que pénale.

3. QUELQUES DOSSIERS INTERESSANTS

Tribunal du travail d'Anvers, 27 avril 2010
Une réceptionniste a demandé des dommages et intérêts après avoir été licenciée au motif qu'elle portait le foulard, ce qui enfreignait l'obligation de neutralité – non écrite au début, mais reprise par après dans le règlement de travail. Le Centre est intervenu dans cette procédure. Le tribunal a estimé que le critère de « conviction religieuse » protégé par la loi antidiscrimination n'avait pas de lien avec les signes externes de conviction religieuse et qu'il ne s'agissait pas d'une distinction directe. L'interdiction de porter des signes politiques, philosophiques ou religieux caractéristiques visibles constituerait en revanche une distinction indirecte fondée sur la conviction religieuse. Selon le tribunal, cette distinction indirecte est cependant justifiée objectivement et raisonnablement par la préoccupation de l'entreprise de favoriser et de préserver une collaboration et une cohabitation harmonieuse entre les travailleurs entre eux d'une part, et entre les travailleurs et la clientèle d'autre part.

Le Centre estime cependant que le critère de « conviction religieuse » protège également les signes extérieurs et les pratiques de croyances religieuses et qu'il s'agit d'une distinction directe. Le respect de la « neutralité philosophique » dépasse en effet les objectifs économiques. Les entreprises commerciales n'ont donc aucune base légitime pour restreindre le droit fondamental de libre expression et conviction par principe et de manière absolue. Par ailleurs, une interdiction générale est considérée comme disproportionnée, car il faut juger la nécessité d'une interdiction fonction par fonction.

Le Centre a donc introduit un recours en appel et a prié la Cour du travail de poser une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union européenne et/ou à la Cour constitutionnelle si cela s'avérait utile sur certains points. Il est probable qu'une question préjudicielle sera posée aux environs d'octobre 2011 ou une décision suivra sur la question de savoir si les entreprises commerciales peuvent appliquer une politique de neutralité philosophique et, si oui, quelles conditions elles doivent remplir.

Tribunal de première instance de Huy, 26 mai 2010
Une femme portant le voile s'est vue refuser l'accès à une salle de bowling au motif que le règlement intérieur interdisait les couvre-chefs pour des raisons de sécurité. Lorsque la conciliation s'est révélée impossible, le Centre et la victime ont engagé des poursuites car le règlement intérieur présente une discrimination indirecte fondée sur les convictions religieuses ou philosophiques ainsi que sur base de l'état de santé. Le règlement pourrait préjudicier des personnes qui souhaitent porter le voile islamique autant que les personnes qui portent un couvre-chef en raison d'une maladie (par exemple pour cacher les effets d'une chimiothérapie – ce qui est le cas ici). Le juge a suivi le raisonnement du Centre et a estimé que l'interdiction de tous les couvre-chefs n'était pas adaptée et nécessaire pour garantir la sécurité. Le 22 février 2011 la Cour d'appel de Liège a prononcé un arrêt contraire. Elle argumentait notamment que les prescriptions vestimentaires ne sont pas reprises dans la loi antidiscrimination. Le Centre conteste l'argumentation de la Cour d'appel et va en cassation.

Tribunal correctionnel d'Anvers, 23 juin 2010
Le tribunal correctionnel d'Anvers a confirmé la jurisprudence en sanctionnant un agent immobilier qui a répondu à une injonction de discriminer. Le tribunal a condamné un agent immobilier qui avait refusé de louer un appartement à une personne belge d'origine étrangère, au motif que « *les voisins ne veulent pas d'étrangers dans l'immeuble* ». Il justifiait son comportement en affirmant n'être qu'un intermédiaire commercial qui doit tenir compte des souhaits du voisinage. Cette décision rappelle que l'agence qui donne suite à ce type de demande se rend coupable de discrimination. En outre, les motivations données par le tribunal précisent mieux cette interdiction de discriminer pour répondre à la demande d'un client.

Tribunal du travail de Gand, le 20 septembre 2010
Un gardien de nuit de 52 ans a été licencié par un hôpital parce que l'employeur voulait le remplacer par un demandeur d'emploi plus jeune et moins qualifié. L'employeur espérait ainsi pouvoir bénéficier de subsides octroyés dans le cadre du Pacte des générations. Le tribunal a constaté que les subsides ne sont applicables que pour des embauches supplémentaires et pas pour le remplacement du personnel déjà en service. Un employeur ne peut invoquer des motifs financiers pour licencier des travailleurs âgés en raison de leur âge. Le tribunal a constaté la discrimination fondée sur l'âge et a accordé au gardien de nuit licencié des dommages et intérêts s'élevant à 6 mois de salaire brut. Pour le Centre, cette affaire était très importante car c'était la première fois que le Centre obtenait une décision de justice pour une affaire relative à la discrimination fondée sur l'âge.

Tribunal du travail d'Anvers, le 28 septembre 2010
Un demandeur d'emploi de 49 ans, qui souhaitait rester anonyme en vue d'éventuelles sollicitations à venir, a signalé au Centre qu'une chaîne de magasins adoptait explicitement des limites d'âge minimales et maximales lors des embauches. Il s'agit d'offres d'emploi pour diverses fonctions telles que personnel de rayon, magasiniers, managers régionaux, responsables de l'administration financière, etc. Le tribunal du travail n'a toutefois pas rendu de jugement concernant la distinction fondée sur l'âge, mais a rejeté la demande formulée par le Centre pour irrecevabilité. D'après le tribunal, le Centre devait présenter un consentement de la victime « identifiée ».

Le Centre a interjeté appel étant donné qu'il s'agit d'une discrimination de toute une tranche d'âge de demandeurs d'emploi. Selon une jurisprudence constante, le droit d'action du Centre pour les discriminations de groupe ne dépend pas de l'autorisation de l'une des victimes possibles de ce groupe. Le Centre part du principe qu'il a un droit d'action autonome (collectif) pour les discriminations de groupe et demande au Tribunal du travail de rendre un jugement sur le caractère discriminatoire des limites d'âge.

Tribunal de commerce de Gand, le 29 septembre 2010
Un homme atteint de surdité, habitué à voyager en parfaite autonomie, a souhaité réserver un voyage organisé en Jordanie. Partant de l'idée que sa sécurité ne pourrait être correctement assurée, l'agence de voyage n'a accepté d'inscrire l'homme qu'à l'unique condition de se faire accompagner, à ses frais, d'un assistant.

Il aurait pourtant suffi de prévoir de simples aménagements, comme l'utilisation d'un bloc-notes et de sms pour fixer les rendez-vous, pour permettre à ce client de participer au voyage organisé. L'exigence de l'agence de voyage envers son client malentendant d'engager un guide indépendant, qui plus est à ses frais, était manifestement disproportionnée.

Au terme de vaines tentatives de médiation, le Centre a décidé de porter l'affaire en justice. Le tribunal a suivi le Centre et a condamné l'agence de voyage pour discrimination pour ne pas avoir permis à la victime de participer au voyage et avoir refusé de lui proposer des aménagements raisonnables. La Cour d'appel de Gand a confirmé le jugement du tribunal de première instance le 20 janvier 2011.

CHAPITRE V :
RECOMMANDATIONS

Toutes les recommandations sont disponibles sur le site du Centre : www.diversite.be.

Certaines recommandations sont également mentionnées dans une autre partie de ce rapport annuel. Elles sont indiquées en note.

Mot clé	Objet
Inspection sociale[127]	Modification des décrets d'inspection afin de garantir la transmission au Centre des rapports d'enquête des services d'inspection sociale.
Accord interprofessionnel 2011-2012[128]	Élaboration d'un code de bonnes pratiques annexé à la CCT n° 95 pour prévenir les discriminations durant toutes les phases de la relation de travail.
Conseil de l'Union européenne[129]	Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement en matière de biens et services : harmonisation des principes et définitions contenues dans la proposition de directive avec la Convention ONU relative aux droits de l'Homme des personnes handicapées.
Travail intérimaire[130]	Recommandation relative à la lutte contre la discrimination liée au travail dans le secteur de l'intérim.
Transport public	Recommandation visant la Région wallonne dans le cadre du contrat de gestion 2011-2015 avec les TEC concernant l'accessibilité des transports publics aux personnes à mobilité réduite.
Transport scolaire	Recommandation relative à l'organisation et aux conditions du transport scolaire pour les enfants et les jeunes handicapés en Communauté française.
Personnel enseignant handicapé	Recommandation relative à plusieurs aménagements raisonnables pour le personnel enseignant handicapé de la Communauté française.

123 Voir aussi Chapitre III , Dossier I : Emploi – Recommandations & perspectives.

124 Voir aussi Chapitre III , Dossier I : Emploi – Recommandations & perspectives.

125 Voir aussi Chapitre III , Dossier 5.3. : Avancées sur le projet de Directive "biens et services".

126 Voir aussi Chapitre III , Dossier I : Emploi – Discrimination des intérimaires: besoin d'un cadre de conduite contraignant.

CHAPITRE VI :

LE CENTRE EN RESEAU

I. AU NIVEAU NATIONAL

1.1. Points de contact en Flandre (« Meldpunten »)

Introduction
De nouveaux points de contact antidiscrimination ont ouvert à Alost, Hasselt et Courtrai en 2010 et à Ostende début 2011. Ceci porte le nombre total de points antidiscrimination actifs à 13. Ces points de contact se consacrent en premier lieu au traitement et à l'enregistrement des signalements de discrimination. Ils informent également et influencent la politique (locale). Les points de contact tentent d'abord de résoudre les signalements par la médiation. À défaut ou si la médiation n'est pas (plus) possible, la victime peut recevoir une assistance pour soumettre sa plainte à un tribunal. Le rôle des points de contact pour la lutte contre la discrimination s'avère essentiel. Bien souvent en effet, les victimes n'introduisent une plainte que grâce à l'intervention des points de contact. Néanmoins, le droit pénal n'est pas utilisé dans un premier temps, même si la possibilité est ouverte. Toutes les adresses et coordonnées des points de contact sont disponibles sur le site de Gelijke Kansen Vlaanderen[127] ainsi qu'en annexe de ce rapport.

Le Centre reconnaît que les points de contact jouent un rôle important dans la lutte contre la discrimination. Ils s'occupent de l'aide aux victimes, comme le prévoit la directive européenne visant à lutter contre la discrimination fondée sur la race. Le Centre entend continuer à mettre son expertise et ses connaissances à la disposition des pouvoirs publics flamands afin de permettre aux points de contact de fonctionner et de se développer de manière efficace et qualitative. À cet égard, le Centre a conclu en 2010 un accord avec Gelijke Kansen Vlaanderen autour des points suivants :

Offre de formation
Les dossiers de discrimination sont souvent complexes et leurs thématiques variées. Le Centre organise une formation sur la première analyse et l'approche concrète des signalements complexes. Cette méthodologie garantit également une uniformité de traitement.

Fonction de soutien/assurance téléphonique pour les collaborateurs
Chaque point de contact discrimination a intérêt à trouver un partenaire capable de lui fournir un soutien au niveau du contenu et un accompagnement dans son travail avec le système de gestion des dossiers du Centre. Le Centre travaille sur des dossiers similaires à ceux des points de contact et possède une compétence pertinente et approfondie en la matière. Il est le mieux à même de fournir cette assistance.

Enregistrement
Les signalements qui sont soumis aux points de contact doivent être considérés comme un indicateur de l'existence de cas de discrimination en Flandre. Il est donc important d'obtenir une vue d'ensemble des schémas récurrents des plaintes. Il s'agit de répondre à des questions telles que : combien de signalements y a-t-il, leur nombre augmente-t-il ou diminue-t-il et sur quoi portent les signalements ? Le but est de tenter de parvenir, dès le début, à un inventaire central des données essentielles relatives aux signalements et aux dossiers au sein même des points de contact, afin de pouvoir répondre à ces questions. Le rattachement des points de contact antidiscrimination au système de gestion des dossiers du Centre permet de rédiger des rapports au niveau tant d'un point de contact individuel que de l'ensemble des points de contact.

Apport d'expertise
Le Centre dispose d'une présence européenne institutionnalisée en tant que point de contact belge sur l'intégration et participe à de nombreux réseaux européens et internationaux.[128] Le Centre est donc bien placé pour signaler toute information pertinente des réseaux européens et internationaux aux autorités flamandes et aux administrations locales et pour promouvoir la politique antidiscrimination flamande dans ces forums.

L'expertise du Centre est utile pour l'élaboration locale d'actions de prévention, élaborées dans le cadre d'un réseau, comme par exemple :
» Initiation et développement d'une concertation quadrangulaire (point de contact – Centre – police – ministère public) à Malines et à Louvain ;[129]
» Réseau anversois de lutte contre la discrimination dans le secteur de l'emploi ;
» Poursuite du développement de la concertation avec l'Horeca à Louvain.

› **www.gelijkekansen.be/meldpuntendiscriminatie/**

127 www.gelijkekansen.be

128 Voir aussi Chapitre VI , 2. Le Centre en réseau – Au niveau international.

129 Voir aussi Chapitre III , Dossier 4 : Discours et crimes de haine.

I.2. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française

Traitement des signalements individuels
En 2010, 61 dossiers concernant des matières relatives à des compétences de la Communauté française et 38 dossiers relevant de matières régionales ont été traités par le Centre.

Les critères les plus souvent invoqués dans ces domaines de compétence étaient les critères « raciaux », le handicap ou l'état de santé et les convictions religieuses ou philosophiques. En Communauté française, dans plus de la moitié des cas, le signalement concernait une situation dans le domaine de l'enseignement. En Région wallonne, la majorité des dossiers concernait l'emploi dans la fonction publique.

Dans le domaine de l'enseignement, afin d'assurer une communication optimale entre les différents services habilités à recevoir des signalements individuels en Communauté française, une plateforme informelle de concertation a été mise en place. Cette plateforme se réunit tous les 3 mois et rassemble le Centre, la Direction de l'égalité des chances de la Communauté française, l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes et divers services de la Communauté française (inspection scolaire, médiation scolaire, Délégué général aux Droits de l'enfant, etc.).

Formation, information, sensibilisation
La brochure « *Discrimination toi-même !* » a été réalisée et distribuée dans les écoles secondaires de la Communauté française, les organisations de jeunesse et les organisations d'éducation permanente à la rentrée scolaire 2010. Elle vise à sensibiliser et informer le public des 12-18 ans sur la problématique de la discrimination.[130]

Des séances d'information sur le décret antidiscrimination ont été données aux services de médiation scolaire bruxellois et wallons, aux équipes mobiles de l'enseignement, au « staff » de l'inspection scolaire (Inspecteur général coordinateur, Inspecteurs généraux et Inspecteurs chargés de la coordination) et aux Inspecteurs des Centres PMS.

La Région wallonne a décliné la campagne de sensibilisation « *la discrimination s'arrête ici* » dans le secteur de l'Horeca. Des sets de tables, des sous bocks et des cartes Boomerang illustrées avec le logo de la campagne ont été distribués dans les restaurants et les cafés en Wallonie.

› **www.stop-discrimination.be**

Avis et recommandations
Le Centre a collaboré avec le service du Médiateur de la Communauté française et l'AGPE en vue d'élaborer une recommandation relative à la question de la réinsertion professionnelle du personnel enseignant temporaire qui est atteint d'une maladie grave et de longue durée.

Une recommandation concernant certaines formes d'aménagements raisonnables pour le personnel enseignant présentant un handicap en Communauté française et une recommandation concernant l'organisation et les conditions des transports scolaires des enfants et adolescents en situation de handicap en Communauté française et en Région wallonne ont été remises aux autorités compétentes.

Le Centre a par ailleurs élaboré en concertation avec les associations actives en matière de handicap, une recommandation relative à l'accessibilité du réseau des bus TEC aux personnes à mobilité réduite dans le cadre du contrat de gestion de la Région wallonne avec les TEC 2011-2015.

Un avis sur les modifications à apporter au décret de la Communauté française du 12 décembre 2008[131] et au

130 Voir aussi www.diversite.be, rubrique « *Actions de sensibilisation* ».

131 Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008[132] a par ailleurs été transmis au gouvernement de la Communauté française et de la Région wallonne.

Le Centre a par ailleurs participé à l'élaboration des plans Egalité et diversité actuellement en chantier en Région wallonne et en Communauté française ainsi qu'à l'élaboration de la Charte de la Diversité en cours d'élaboration au sein du Service Public Wallon.[133]

132 Décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ; modifié par le décret du 19 mars 2009.

133 Les rapports annuels relatifs à la collaboration du Centre avec la Communauté française et la Région wallonne seront accessibles sur le site web du Centre www.diversite.be après l'approbation par les gouvernements de la Région wallonne et de la Communauté française.

1.3. Convention avec le Pacte territorial pour l'emploi à Bruxelles

Le Centre et ACTIRIS (via le Pacte territorial) ont signé une nouvelle convention de partenariat le 16 décembre 2009 dans le cadre des ordonnances bruxelloises de diversité et de lutte contre les discriminations.

Dans le cadre de cette convention, le Centre a été amené à donner des séances de formation et d'information (législation antidiscrimination, gestion de la diversité, etc.) à différentes entreprises (construction, titre-service, secrétariat social, personnes de confiance, etc.) qui étaient en relation avec le Pacte. Outre les réponses concrètes élaborées avec les travailleurs, ce type d'intervention constitue aussi un outil précieux pour le Centre en ce que cela lui permet de rester en prise et en contact avec les réalités vécues quotidiennement sur les lieux de travail.

Par contre, la collaboration concernant la détection de dossiers individuels relatifs à la discrimination et le transfert de dossier ne s'est pas révélée à la hauteur des attentes. Si des collaborations et des échanges ponctuels se déroulent bien, leur ampleur ne correspond certainement pas à la réalité des discriminations vécues en Région bruxelloise. Un des enjeux pour l'année 2011 constituera certainement dans la mise en place d'un réseau de partenariats et de points de contact pour mieux capter les cas de discriminations potentielles.

Le Centre s'est proposé comme candidat pour participer au projet pilote de CV anonyme initié par le Pacte. Une concertation s'est développée de manière à tester des procédures ad hoc qui correspondent aux nécessités et aux contraintes du Centre.

C'est à travers le Pacte territorial que la Région bruxelloise a participé au financement du projet de Baromètre de la diversité qui devrait aboutir à une publication en 2012.

Enfin, le Centre et le Pacte restent attentifs aux évolutions législatives en Région bruxelloise concernant la transposition des directives antidiscrimination. Pour le moment, le dispositif ordonnantiel n'est pas encore complet en sorte que ces directives ne sont pas complètement appliquées dans les matières relevant des compétences régionales. Comme pour tous les autres niveaux de pouvoir, le Centre appelle les autorités bruxelloises à adopter un dispositif cohérent avec toutes les autres mesures existantes (critères protégés, champs d'application, mécanismes de protection, etc.) afin de ne pas créer de discriminations entre les victimes de discrimination.

Rappelons pour terminer que le Centre est membre de l'assemblée plénière du Pacte et de son comité Diversité auxquels il participe activement.

› **www.pactbru.irisnet.be**

2. AU NIVEAU INTERNATIONAL

2.1. FRA : agence des droits fondamentaux de l'Union européenne

La FRA (Fundamental Rights Agency – Agence européenne des droits fondamentaux), fondée en mars 2007 et sise à Vienne, a mené à bien en 2010 sa deuxième année complète de travail. Des collaborateurs du Centre siègent au Conseil d'administration ; des représentants du SPF Justice et du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement sont les fonctionnaires de liaison ; un professeur de la K.U.Leuven siège enfin au comité scientifique. Fin 2010, les réseaux RAXEN (réseau d'information sur le racisme) et FRALEX (réseaux des experts juridiques) ont pris fin, et aucune nouvelle mission d'experts n'a encore été attribuée à la Belgique.

La mission de la FRA est triple : rassembler et analyser des données et informations, conseiller les institutions de l'UE et les États membres, collaborer avec la société civile et sensibiliser. La FRA n'est formellement pas compétente pour traiter les plaintes individuelles.

En 2010, la FRA a publié des rapports supplémentaires sur la situation des minorités (EU MIDIS) ainsi que sur l'homophobie et la transphobie. Il en ressort que les minorités des 27 États membres de l'UE sont régulièrement confrontées à la discrimination. Elles ne sont souvent pas conscientes de leurs droits et/ou ne savent pas, ou pas suffisamment, vers qui se tourner, ce qui entraîne un sous-rapportage important des cas de discrimination.

La FRA a organisé en décembre, en collaboration avec la présidence belge de l'UE, une conférence réussie sur les droits des enfants.

› **www.fra.europa.eu**

2.2. RAXEN : le réseau des points de contact nationaux – Racisme et xénophobie

Depuis 2000, le Centre fait office de point de contact national (NFP – National Focal Point) belge pour le réseau RAXEN[134]. Ce réseau, issu de la FRA et composé depuis 2010 des 27 NFP européens, recueille les principales informations sur le racisme et la discrimination raciale au niveau national et produit des rapports et des études, qui servent de base aux publications de la FRA au niveau européen.

Outre ses missions annuelles de reporting à la FRA (un périodique appelé « *Bulletins* » et un rapport annuel), le NFP belge a rédigé en 2010 deux études thématiques : une première étude thématique se penchait sur l'accès des demandeurs d'asile en Belgique aux informations et sur la protection de leurs droits et l'autre étude portait sur les crimes de haine dans le pays en 2009 et en 2010. L'étude sur les crimes de haine en Belgique a montré que la plupart des délits signalés au Centre, aux tribunaux, à la police et aux ONG spécialisées étaient motivés par le racisme et la xénophobie. La cyberhaine reste donc un phénomène préoccupant et visiblement en plein essor.[135] L'attitude adoptée dans le football professionnel belge à l'égard des minorités, et en particulier des minorités ethniques et culturelles et de la communauté lesbigay reste préoccupante.[136] Concernant la transposition de la directive-cadre européenne contre le racisme, la législation nationale actuelle répond en grande partie aux exigences fixées. La crise politique a néanmoins empêché la transposition complète et en temps voulu[137] de la directive dans le droit national.[138]
Fin 2010, le projet RAXEN a pris fin sous sa forme d'origine. Le programme qui lui succède a une approche

134 European Racism and Xenophobia Information Network.

135 Voir aussi Chapitre III , Dossier 4 : Discours et crimes de haine.

136 Voir aussi Chapitre I , 2.2.2.3. L'influence des mots sur la position sociale des lesbigays - Football.

137 La décision-cadre européenne sur la lutte contre le racisme (2008/913/JAI) devait être transposée dans le droit national au plus tard le 28 novembre 2010.

138 Toutes les études actuelles de la FRA sont disponibles sur le site web : http://fra.europa.eu/, rubrique « *Research* ».

plus large au niveau du contenu, basée sur les neuf thématiques de travail pour lesquelles la FRA a reçu un mandat de l'Europe.[139] Le Centre a donc décidé de ne pas répondre à l'offre de la FRA. C'est ainsi qu'ont pris fin onze années de collaboration mutuelle fructueuse et stimulante dans la cadre du réseau RAXEN.

139 Le cadre pluriannuel concerné (2007-2012) pour la FRA a été approuvé par l'arrêté du Conseil de l'Europe 2008/203/Ce.

2.3. NCPI : Point de contact national sur l'intégration (National Contact Point on Integration)

L'année 2010 représente sans aucun doute une année charnière pour les Points de contact nationaux sur l'intégration (Commission européenne – DG Affaires intérieures).

La conférence ministérielle européenne sur l'Intégration organisée sous la Présidence espagnole (Saragosse, avril 2010) est intervenue à un moment où une grande partie des propositions et initiatives du premier « *Agenda européen commun pour l'intégration* » (2005) étaient entreprises et/ou ancrées. Cette conférence ministérielle a donc été l'occasion de présenter la troisième et dernière édition du « *Manuel sur l'intégration à l'attention des décideurs politiques et des praticiens* ».

En référence au traité de Lisbonne et au programme de Stockholm (2009) ainsi qu'à la stratégie Europe 2020 (mars 2010), la Déclaration ministérielle de Saragosse a convenu de « *s'intéresser tout particulièrement aux aspects essentiels de l'intégration, moteur du développement et de la cohésion sociale, en intégrant de manière globale les questions d'intégration dans tous les domaines d'action concernés dont : la formation et l'emploi, la large participation et l'évaluation des politiques d'intégration.* »

Conformément à l'appel lancé par le Conseil de l'UE à la Commission européenne pour le développement d'un mécanisme de coordination fondé sur un cadre de référence commun, deux questions et priorités resteront centrales au cours des années à venir.

Premièrement, des indicateurs pertinents devront contribuer au monitoring des résultats des politiques d'intégration. En 2010, Eurostat a déjà mis en place un projet-pilote concernant des indicateurs d'intégration, à la demande de la Commission européenne (DG Affaires intérieures). En 2011, les points de contact nationaux sur l'intégration se pencheront à nouveau sur les indicateurs proposés en matière d'emploi, de formation, d'inclusion sociale et de citoyenneté active.

Deuxièmement, le développement des Modules européens d'intégration peut encourager et aider les États membres à formuler leur politique d'intégration à l'attention des ressortissants des pays tiers en séjour légal. Dans ce cadre, la Commission européenne a publié début 2010 un appel d'offre pour le développement du contenu des modules d'intégration dans les domaines suivants :

- orientation sociale et cours de langues ;
- implication accrue de la société d'accueil ;
- participation active des migrants dans tous les domaines de la société.

Le plan du projet et les directives méthodologiques pour le développement du contenu des 3 Modules européens d'intégration ont désormais été proposés. Fin 2010, les points de contact nationaux et la Commission européenne ont entamé leurs travaux sur le contenu du module 1 (Technical Expert Seminar, octobre 2010, Riga). Dans le cadre de la Présidence belge du Conseil de l'Union européenne 2010, le point de contact national belge a également coordonné une conférence qui abordait ces modules sous un angle conceptuel.[140]
Pour les années à venir, il est à prévoir que le « *Deuxième agenda européen commun pour l'intégra-*

140 Voir aussi Chapitre III , Dossier 5 : Actualité – Présidence belge de l'UE.

tion » (2011) approfondira les priorités susmentionnées et formulera des propositions supplémentaires pour l'optimalisation de la coopération européenne proactive en matière d'intégration.

2.4. ECRI : Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, Conseil de l'Europe

Un collaborateur du Centre est membre de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (l'ECRI) dont l'objectif est de lutter contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et les intolérances en Europe en prenant appui sur la protection des droits de l'Homme.

En 2010 les 4e « *Country Reports* » (rapports « pays par pays ») relatifs à l'Albanie, l'Autriche, l'Estonie, la France, la Géorgie, la Pologne, l'ex-République yougoslave de Macédoine et le Royaume-Uni ont été publiés.

Dans une déclaration commune, le 19 mars 2010, à la veille de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, l'ECRI, le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE (BIDDH), et la FRA ont fermement condamné les manifestations de racisme et de xénophobie, mettant particulièrement l'accent sur l'internet.

L'ECRI a tenu le 12 mai 2010 une table ronde nationale à Berlin. Les thèmes principaux abordés à cette table ronde étaient :

- » le cadre législatif et institutionnel pour lutter contre la discrimination raciale ;
- » prévenir et répondre efficacement au racisme ;
- » l'intégration.

Le 24 août 2010, l'ECRI a fait une déclaration sur la situation des Roms migrants en France : « *Dans un rapport publié en juin 2010, l'ECRI a recommandé aux autorités françaises de combattre les attitudes racistes et l'hostilité de la population majoritaire vis-à-vis de cette communauté. Ces dernières semaines, des déclarations politiques de responsables de haut rang ainsi que des actions menées par le Gouvernement ont stigmatisé les Roms migrants. Ceux-ci sont présentés collectivement comme auteurs d'infractions pénales et sont en particulier caractérisés comme seuls responsables d'abus de la réglementation européenne en matière de liberté de circulation. L'ECRI ne peut qu'exprimer sa déception face à cette évolution particulièrement négative* ».

› **www.coe.int/ecri**

2.5. Equinet : le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité

Equinet, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (« *equality bodies* ») continue de renforcer ses activités avec ses 33 organisations membres dans 28 pays d'Europe. Equinet rassemble à l'échelon européen les organismes nationaux de promotion de l'égalité, avec une mission similaire à celle du Centre, et constitue une plateforme favorisant la collaboration et l'échange d'expertise, juridique entre autres, entre les différents membres travaillant à la lutte contre les discriminations dans leur pays respectif. Le réseau Equinet travaille avec le Centre et ses homologues européens à l'élaboration et au partage de recommandations et bonnes pratiques fondées sur les expériences concrètes des organismes nationaux membres, afin de contribuer au dialogue avec les institutions européennes et autres acteurs dans le domaine de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.
2010 fut une année importante pour Equinet car elle scella dans la préparation d'un nouveau plan straté-

gique 2011-2014, la vision d'avenir du réseau. Adopté en novembre par l'Assemblée générale, le plan stratégique fut le résultat des concertations organisées durant l'année 2010 avec les organismes membres et leurs partenaires externes et d'un travail d'élaboration engagé par le conseil d'administration d'Equinet au sein duquel le Centre est représenté en la personne de son directeur.

Equinet a notamment organisé des formations, un séminaire légal, des tables rondes thématiques sur les activités liées aux communautés Roms et les transgenres. Equinet a par ailleurs animé quatre groupes de travail thématiques, rédigé un bulletin d'information régulier et animé un forum de discussion électronique. Toutes ces activités ont eu pour objectif de contribuer au soutien et au renforcement des capacités et compétences internes des organismes nationaux de promotion de l'égalité mais aussi de contribuer au dialogue externe avec les acteurs européens visant au renforcement de l'arsenal juridique et politique de lutte contre les discriminations.

Au cours de l'année 2010, des collaborateurs du Centre ont activement participé aux deux formations organisées par Equinet : l'une juridique portant sur les outils attestant de la discrimination (à Bratislava) et l'autre se focalisant sur le thème de l'évaluation de l'impact de l'égalité (à Belfast).

En juillet, un séminaire a donné un aperçu des récents développements en matière de législation antidiscrimination et aborda des questions juridiques liées directement aux missions des organismes de promotion de l'égalité.

Dans le cadre de la préparation des publications d'Equinet, le Centre et le Service de la lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale ont apporté leur contribution à l'élaboration du document « *Pauvreté et discrimination : deux défis indissociables* » et des rapports issus des travaux des groupes de travail. La liste complète des publications et autres activités de l'année est disponible sur le site web d'Equinet.

› **www.equineteurope.org**

Mol, Jesus
La Reine crucifiée
Les silences de Dieu
STENDHAL
l'anonyme
LA TOUR
EDWARD STEWART
UN PAVOIS POUR L'AURORE
WILLIAM STYRON
Paul Loup Sulitzer
MADAME LE JUGE
JACK LE MAGNIFIQUE
Le parla du Danube
Aubertin d'Avalon

ANNEXES

La piste du Chacal
CANDY
ENCONTRES
MONEY
Une fois ne suffit pas
L'armée des sables
LE SANG DE VENISE
La nuit du Têt
Retour au pays
Séparation de cœur

ANNEXE 1. CHIFFRES EXTERNES

A. Police

La police fédérale a transmis le nombre de données enregistrées au sein des classes « négationnisme et révisionnisme » et « discrimination » pour la période allant de 2005 à 2010. Pour l'année 2010 par contre, uniquement les chiffres du premier semestre étaient disponibles au moment de mise sous presse.

Dans le courant de l'année 2006, de nouveaux codes de faits ont été créés. Par conséquent, ceux-ci permettent une comparaison annuelle à partir des données de 2007. 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.

Police : *nombre de faits régistrés en matière de « **discrimination** » et « **Négationnisme et révisionnisme** », **niveau national, par code de faits et par année** (2005-2009)*

Discrimination	2005	2006	2007	2008	2009	2010 1er semestre
Racisme et xénophobie : non précisé	1.217	1.261	11	3	1	-
Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne	4	51	801	724	708	449
Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe ou d'une communauté	1	13	237	262	224	147
Donner publicité à son intention de recourir à la discrimination, à la haine ou à la violence	3	17	86	57	52	42
Discrimination lors de l'offre d'un service ou d'un bien	-	6	111	85	64	48
Discrimination à l'embauche, à la formation ou dans l'exécution d'un contrat de travail	-	2	27	17	17	5
Discrimination par un fonctionnaire ou dépositaire de l'autorité publique	1	8	37	34	18	10
Homophobie				34	56	45
Discrimination : non précisé	44	16	15	16	12	11
Autres formes de discrimination			1	56	94	58
Total	1.270	1.374	1.326	1.288	1.242	815

Négationnisme et revisionnisme	2006	2007	2008	2009	2010 1er semestre
Nier ou minimiser le génocide commis par les nazis pendant la deuxième guerre mondiale	-	2	3	4	1
Approuver ou justifier le génocide commis par les nazis pendant la deuxième guerre mondiale	1	2	5	7	1
non précisé	-	-	1	-	-
Total	1	4	9	11	2

B. Parquets

Le tableau 1 comptabilise le nombre d'affaires de racisme, xénophobie et homophobie entrées dans les parquets de Belgique. Une distinction a été réalisée en fonction de l'enregistrement d'un code de prévention relatif au racisme/à la xénophobie ou d'un contexte en la matière.

Nous pouvons constater que les affaires sélectionnées à partir du champ 'contexte' ne représentent que 5% du total des affaires. Les affaires enregistrées sous le code de prévention «Racisme» occupent la place la plus importante avec 79% repris dans cette catégorie

Le tableau 2 indique les différents états d'avancement, au 10 janvier 2011, des affaires entrées dans les parquets correctionnels au cours de l'année 2010.

Lorsque l'on se penche sur l'état d'avancement des 41 affaires-mère auxquelles les affaires de racisme, xénophobie et homophobie ont été jointes, nous obtenons les informations suivantes : 6 dossiers sont à l'information, 16 dossiers ont été classés sans suite, 4 dossiers ont été orientés vers une procédure de médiation pénale, 3 dossiers sont à l'instruction, 4 dossiers ont été fixés devant la chambre du conseil en vue du règlement de la procédure et enfin, 8 dossiers ont fait l'objet d'une citation ou d'une décision postérieure à la citation.

Le tableau 3 précise les motifs des classements sans suite pour les affaires de racisme, xénophobie et homophobie entrées dans les parquets correctionnels au cours de l'année 2010 et classées sans suite à la date du 10 janvier 2011.
Le classement sans suite constitue une renonciation provisoire aux poursuites, mettant fin à l'information. Tant que l'action publique n'est pas éteinte, l'affaire peut être rouverte.
Les parquets disposent d'une catégorisation affinée des motifs de classement sans suite qui a été formalisée et uniformisée suite à la réforme Franchimont.

Le quatrième tableau présente le nombre de prévenus qui ont été impliqués dans des affaires de racisme, xénophobie et homophobie et pour lesquels un premier jugement a été rendu par le tribunal correctionnel au cours des années 2007 à 2010. Les données reprises dans le tableau correspondent à l'état de la banque de données au 10 janvier 2011.

Tableau 1 : Nombre d'affaires de racisme, xénophobie et homophobie entrées dans les parquets correctionnels de Belgique, au cours de l'année 2010. Données présentées par arrondissement judiciaire, en fonction du code de prévention ou du contexte enregistré (n et % en ligne).

		Sélection sur base du code de prévention								Sélection sur base du champ contexte				Total	
		56		56A		56B		56C		Homo-phobie		Racisme			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ANVERS	Anvers	.	.	79	66,39	1	0,84	9	7,56	1	0,84	29	24,37	119	100
	Malines	.	.	16	76,19	.	.	4	19,05	.	.	1	4,76	21	100
	Turnhout	.	.	10	55,56	.	.	8	44,44	.	.	.	.	18	100
	Hasselt	.	.	10	71,43	.	.	4	28,57	.	.	.	.	14	100
	Tongres	.	.	10	83,33	.	.	2	16,67	.	.	.	.	12	100
BRUXELLES	Bruxelles	.	.	179	92,27	1	0,52	13	6,7	1	0,52	.	.	194	100
	Louvain	.	.	16	76,19	.	.	3	14,29	.	.	2	9,52	21	100
	Nivelles	.	.	17	73,91	.	.	5	21,74	.	.	1	4,35	23	100
GAND	Gand	.	.	14	58,33	.	.	10	41,67	.	.	.	.	24	100
	Termonde	.	.	39	92,86	.	.	3	7,14	.	.	.	.	42	100
	Audenaerde	.	.	10	100	.	.	.	.	.	.	.	.	10	100
	Bruges	1	3,85	17	65,38	.	.	4	15,38	.	.	4	15,38	26	100
	Courtrai	.	.	15	78,95	.	.	2	10,53	1	5,26	1	5,26	19	100
	Ypres	.	.	4	80	1	20	.	.	.	.	.	.	5	100
	Furnes	.	.	4	100	.	.	.	.	.	.	.	.	4	100
LIEGE	Liège	.	.	83	83,84	3	3,03	12	12,12	1	1,01	.	.	99	100
	Huy	.	.	9	64,29	2	14,29	3	21,43	.	.	.	.	14	100
	Verviers	.	.	24	96	.	.	1	4	.	.	.	.	25	100
	Namur	.	.	11	57,89	2	10,53	6	31,58	.	.	.	.	19	100
	Dinant	.	.	13	92,86	.	.	1	7,14	.	.	.	.	14	100
	Arlon	1	4,55	14	63,64	.	.	4	18,18	.	.	3	13,64	22	100
	Neufchateau	.	.	5	100	.	.	.	.	.	.	.	.	5	100
	Marche-en-Famenne	.	.	4	66,67	1	16,67	.	.	.	.	1	16,67	6	100
MONS	Charleroi	2	4,76	31	73,81	2	4,76	7	16,67	.	.	.	.	42	100
	Mons	1	4,55	16	72,73	1	4,55	4	18,18	.	.	.	.	22	100
	Tournai	.	.	27	69,23	10	25,64	2	5,13	.	.	.	.	39	100
PARQUET FEDERAL	Parquet Federal	.	.	1	100	.	.	.	.	.	.	.	.	1	100
TOTAL		5	0,58	678	78,84	24	2,79	107	12,44	4	0,47	42	4,88	860	100

Source: Banque de données du Collège des procureurs généraux – Analyses statistiques

Tableau 2 : Etat d'avancement, arrêté à la date du 10 janvier 2011, des affaires de racisme, xénophobie et homophobie entrées dans les parquets correctionnels au cours de l'année 2010 (n et % en ligne).

Information		Sans suite		Pour disposition		Transaction		Médiation pénale		Instruction		Chambre du soleil		Citation & suite		Total	
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
15	12,61	80	67,23	4	3,36	1	0,84	3	2,52	1	0,84	1	0,84	14	11,76	119	100
2	9,52	11	52,38	4	19,05	.	.	.	.	1	4,76	.	.	3	14,29	21	100
.	.	17	94,44	1	5,56	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	18	100
2	14,29	11	78,57	1	7,14	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	14	100
2	16,67	8	66,67	1	8,33	.	.	.	.	.	.	.	.	1	8,33	12	100
144	74,23	45	23,20	2	1,03	1	0,52	.	.	2	1,03	.	.	.	.	194	100
3	14,29	14	66,67	2	9,52	.	.	1	4,76	.	.	.	.	1	4,76	21	100
4	17,39	17	73,91	1	4,35	.	.	.	.	.	.	.	.	1	4,35	23	100
2	8,33	21	87,50	1	4,17	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	24	100
3	7,14	35	83,33	3	7,14	1	2,38	.	.	.	.	.	.	.	.	42	100
5	50,00	5	50,00	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	10	100
6	23,08	17	65,38	1	3,85	1	3,85	.	.	.	.	.	.	1	3,85	26	100
3	15,79	11	57,89	3	15,79	1	5,26	.	.	.	.	.	.	1	5,26	19	100
.	.	5	100,00	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	5	100
1	25,00	2	50,00	1	25,00	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	4	100
11	11,11	76	76,77	7	7,07	3	3,03	1	1,01	.	.	.	.	1	1,01	99	100
3	21,43	7	50,00	3	21,43	.	.	.	.	1	7,14	.	.	.	.	14	100
2	8,00	19	76,00	2	8,00	.	.	1	4,00	.	.	1	4,00	.	.	25	100
3	15,79	13	68,42	1	5,26	.	.	.	.	1	5,26	1	5,26	.	.	19	100
2	14,29	9	64,29	1	7,14	.	.	.	.	1	7,14	1	7,14	.	.	14	100
4	18,18	9	40,91	2	9,09	.	.	4	18,18	.	.	2	9,09	1	4,55	22	100
2	40,00	2	40,00	.	.	.	.	1	20,00	.	.	.	.	.	.	5	100
2	33,33	4	66,67	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	6	100
2	4,76	36	85,71	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	4	9,52	42	100
3	13,64	13	59,09	4	18,18	.	.	.	.	.	.	.	.	2	9,09	22	100
3	7,69	31	79,49	3	7,69	.	.	.	.	2	5,13	.	.	.	.	39	100
.	.	1	100	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	1	100
229	26,63	519	60,35	48	5,58	8	0,93	11	1,28	9	1,05	6	0,70	30	3,49	860	100

Source: Banque de données du Collège des procureurs généraux – Analyses statistiques

Tableau 3 : Nombre d'affaires de racisme, xénophobie et homophobie entrées dans les parquets correctionnels entre le 1 janvier 2010 et le 31 décembre 2010 et classées sans suite à la date du 10 janvier 2011. Données présentées en fonction du motif de classement sans suite enregistré.

		Racisme; Xénophobie		Racisme		Xénophobie		Discrimination, sauf les cas de discrimination raciale et xénophobe		Autres codes de prévention		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Opportunité	(1) répercussion sociale limitée	.	.	7	1,76	.	.	2	2,74	1	4	10	1,93
	(2) situation régularisée	.	.	10	2,51	.	.	1	1,37	2	8	13	2,5
	(3) infraction à caractère relationnel	.	.	14	3,52	2	10,53	3	4,11	.	.	19	3,66
	(4) préjudice peu important	1	25	6	1,51	.	.	.	.	.	.	7	1,35
	(5) dépassement du délai raisonnable	.	.	4	1,01	.	.	.	.	.	.	4	0,77
	(6) absence d'antécédents	.	.	9	2,26	1	5,26	1	1,37	1	4	12	2,31
	(7) faits occasionnels-circonstances spécifiques	.	.	16	4,02	2	10,53	3	4,11	1	4	22	4,24
	(8) jeunesse de l'auteur	.	.	1	0,25	.	.	.	.	.	.	1	0,19
	(9) conséquences disproportionnées-trouble social	.	.	19	4,77	2	10,53	4	5,48	.	.	25	4,82
	(10) comportement de la victime	.	.	4	1,01	.	.	3	4,11	.	.	7	1,35
	(11) indemnisation de la victime	.	.	.	.	.	.	.	.	1	4	1	0,19
	(12) capacité d'enquête insuffisante	.	.	2	0,5	.	.	.	.	.	.	2	0,39
	(13) autres priorités	.	.	16	4,02	1	5,26	6	8,22	.	.	23	4,43
	Total rubrique	1	25	108	27,14	8	42,11	23	31,51	6	24	146	28,13
Technique	(14) absence d'infraction	.	.	36	9,05	2	10,53	6	8,22	3	12	47	9,06
	(15) charges insuffisantes	2	50	193	48,49	9	47,37	36	49,32	10	40	250	48,17
	(17) absence de plainte	.	.	1	0,25	.	.	.	.	1	4	2	0,39
	(18) auteur inconnu	.	.	47	11,81	.	.	5	6,85	.	.	52	10,02
	Total rubrique	2	50	277	69,6	11	57,89	47	64,38	14	56	351	67,63
Autre	(19) probation prétorienne	1	25	5	1,26	.	.	1	1,37	2	8	9	1,73
	(20) signalement de l'auteur	.	.	8	2,01	.	.	2	2,74	3	12	13	2,5
	Total rubrique	1	25	13	3,27	.	.	3	4,11	5	20	22	4,24
Total		4	100	398	100	19	100	73	100	25	100	519	100

Source: Banque de données du Collège des procureurs généraux – Analyses statistiques

Tableau 4 : Nombre de prévenus dans les affaires de racisme, xénophobie et homophobie pour lesquelles un premier jugement au fond a été prononcé par le tribunal correctionnel entre le 1 janvier 2007 et le 31 décembre 2010, par année de prononcé du jugement et selon le type de jugement.

		2007		2008		2009		2010		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Condamnation	Condamnation	36	41,86	37	43,53	46	25,99	41	45,56	160	36,53
	Condamnation avec sursis	16	18,60	10	11,76	77	43,50	11	12,22	114	26,03
	Condamnation avec sursis probatoire	3	3,49	5	5,88	2	1,13	7	7,78	17	3,88
	Total rubrique	55	63,95	52	61,18	125	70,62	59	65,56	291	66,44
Acquittement	Acquittement	18	20,93	19	22,35	27	15,25	19	21,11	83	18,95
	Total rubrique	18	20,93	19	22,35	27	15,25	19	21,11	83	18,95
Suspension	Suspension simple	8	9,3	7	8,24	12	6,78	6	6,67	33	7,53
	Suspension probatoire	2	2,33	3	3,53	3	1,69	4	4,44	12	2,74
	Total rubrique	10	11,63	10	11,76	15	8,47	10	11,11	45	10,27
Autres	Internement	.	.	.	.	1	0,56	.	.	1	0,23
	Action publique éteinte	2	2,33	1	1,18	3	1,69	.	.	6	1,37
	Absorption	.	.	.	.	1	0,56	2	2,22	3	0,68
	Irrecevabilité / Incompétence	1	1,16	.	.	5	2,82	.	.	6	1,37
	Varia	.	.	3	3,53	.	.	.	.	3	0,68
	Total rubrique	3	3,49	4	4,71	10	5,65	2	2,22	19	4,34
Total		86	100	85	100	177	100	90	100	438	100

Source: Banque de données du Collège des procureurs généraux – Analyses statistiques

ANNEXE 2. APERÇU DES POINTS DE CONTACT

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme
Rue Royale 138 – 1000 Bruxelles
t 02/212 30 00 – 0800/12 800
www.diversite.be
epost@cntr.be

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes
Rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles
t 02/233 42 65
http://igvm-iefh.belgium.be
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

Centres Régionaux d'Intégration en Wallonie

Centre d'Action Interculturelle de la Province de Namur
Rue Docteur Haibe 2 – 5002 Saint-Servais
t 081/73 71 76
www.cainamur.be

Centre Régional d'Action Interculturelle du Centre
Rue Dieudonné François 43 – 7100 Trivières
t 064/23 86 56
www.ceraic.be

Centre Régional d'Intégration de Charleroi
Rue Hanoteau 23 – 6060 Gilly
t 071/20 98 60
www.cricharleroi.be

Centre Interculturel de Mons et du Borinage
Place de Jemappes 4 – 7012 Jemappes
t 065/88 66 66
www.nosliens-cimb.be

Centre Régional d'Intégration du Brabant Wallon
Rue de Mons 17/1 – 1480 Tubize
t 02/366 05 51
www.cribw.be

Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'Origine étrangère de Liège
Place Xavier Neujean 19b – 4000 Liège
t 04/220 01 20
www.cripel.be

Centre Régional de Verviers pour l'Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère
Rue de Rome 17 – 4800 Verviers
t 087/35 35 20
www.crvi.be

Points de contact locaux en Flandre : tous motifs de discrimination

Meldpunt Discriminatie Aalst
Onderwijsstraat 1 – 9300 Aalst
t 053/73 23 39
meldpunt.discriminatie@aalst.be

Meldpunt Discriminatie Antwerpen
Sint-Jacobsmarkt 7 – 2000 Antwerpen
t 0800/94 843
meldpunt.discriminatie@stad.antwerpen.be

Meldpunt Discriminatie Brugge
Kerhofstraat 1 – 8200 Brugge
t 050/40 73 99
meldpuntdiscriminatie@brugge.be

Meldpunt Discriminatie Genk
Stadsplein 1 – 3600 Genk
t 089/65 42 49
meldpuntdiscriminatie@genk.be

Meldpunt Discriminatie Gent
Keizer Karelstraat 1 – 9000 Gent
t 09/268 21 68
meldpunt.discriminatie@gent.be

Meldpunt Discriminatie Hasselt
Groenplein 1 – 3500 Hasselt
t 011/23 94 72
meldpunt.discriminatie@hasselt.be

Meldpunt Discriminatie Kortrijk
Grote Markt 54 – 8500 Kortrijk
t 056/27 72 00
meldpunt@kortrijk.be

Meldpunt Discriminatie Leuven
Prof. van Overstraetenplein 1 – 3000 Leuven
t 016/27 26 00
meldpunt.discriminatie@leuven.be

Meldpunt Discriminatie Mechelen
Maurits Sabbestraat 119 – 2800 Mechelen
t 015/29 83 38
meldpunt.discriminatie@mechelen.be

Meldpunt Discriminatie Oostende
Hospitaalstraat 35 – 8400 Oostende
t 059/40 25 83
meldpuntdiscriminatie@sociaalhuisoostende.be

Meldpunt Discriminatie Roeselare
Zuidstraat 17 – 8800 Roeselare
t 051/26 21 80
meldpunt.discriminatie@roeselare.be

Meldpunt Discriminatie Sint-Niklaas
Grote Markt 1 – 9100 Sint-Niklaas
t 03/760 91 00
meldpunt.discriminatie@sint-niklaas.be

Meldpunt Discriminatie Turnhout
Campus Blairon 200 – 2300 Turnhout
t 014/40 96 34
meldpunt.discriminatie@turnhout.be

Points de contact : orientation sexuelle

Alliàge
En Hors-Château 7 – 4000 Liège
t 04/223 65 89
www.alliage.be

Arc-en-Ciel Wallonie
En Hors Château 7 – 4000 Liège
t 04/222 17 33
www.arcenciel-wallonie.be

Çavaria
Kammerstraat 22 – 9000 Gent
t 09/223 69 29
www.cavaria.be

Maison Arc-en-Ciel Bruxelles
Rue Marché au Charbon, 42 – 1000 Bruxelles
t 02/503 59 90
www.rainbowhouse.be

Tels Quels
Rue Marché au Charbon 81 – 1000 Bruxelles
t 02/512 45 87
www.telsquels.be

Points de contact : handicap et état de santé

AFRAHM (Association francophone d'aide aux Handicapés mentaux)
Av. Albert Giraud 24 – 1030 Bruxelles
t 02 /247 60 10
www.afrahm.be

Altéo
Chée de Haecht 579 – BP 40 – 1031 Bruxelles
t 02/246 42 26
www.alteo-asbl.be

ANAHM (Association nationale d'Aide aux Handicapés mentaux)
Av. Albert Giraud 24 – 1030 Bruxelles
t 02/247 28 29
www.anahm.be

Association socialiste de la personne handicapée
Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Bruxelles
t 02/515 02 65
www.asph.be

Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées
Bd du Jardin Botanique 50 bte 150 – 1000 Bruxelles
t 0800/987 99
http://handicap.fgov.be/fr/about/organes_consultatifs/conseil_superieur.htm

Federatie van Vlaamse dovenorganisaties
Stropkaai 38 – 9000 Gent
t 09/329 63 36
www.fevlado.be

Fédération Francophone des Sourds de Belgique
Rue Van Eyck 11A/4 – 1050 Bruxelles
t 02/644 69 01
www.ffsb.be

Handiplus
Jardins de Fontenay
Rue des Champs 67 – 1040 Bruxelles
t 02/647 04 50
www.handiplus.com

Inclusie Vlaanderen
Av. Albert Giraud 24 – 1030 Bruxelles
t 02/247 28 20
www.inclusievlaanderen.be

Katholieke Vereniging Gehandicapten
Arthur Goemaerelei 66 – 2018 Antwerpen
t 03/216 29 90
www.kvg.be

Ligue Braille
Rue d'Angleterre 57 – 1060 Bruxelles
t 02/533 32 11
www.liguebraille.be

Ligue des Droits de l'Enfant
Hunderenveld 705 – 1082 Bruxelles
t 02/465 98 92
www.ligue-enfants.be

Oeuvre nationale des aveugles
Av. Dailly 90-92 – 1030 Bruxelles
t 02/241 65 68
www.ona.be

Sensoa
Kipdorpvest 48a – 2000 Antwerpen
t 03/238 68 68
www.sensoa.be

Vlaamse Diabetes Vereniging vzw
Ottegemsesteenweg 456 – 9000 Gent
t 09/220 05 20
www.diabetes.be

Vlaamse Federatie Gehandicapten
Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Bruxelles
t 02/515.02.62
www.vfg.be

Vlaamse Liga Tegen Kanker
Rue royale 217 – 1210 Bruxelles
t 02/227 69 69
www.tegenkanker.be

Points de contact emploi

Actiris – Guichet discrimination à l'embauche
Bd Anspach 65 (1er étage) – 1000 Bruxelles
t 02/505 79 00 – 02/505 78 78
www.actiris.be

CGSLB
Bd Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles
t 02/558 51 50
www.cgslb.be

CSC
Chée de Haagt 579 – 1030 Bruxelles
t 02/508 87 11
www.csc-en-ligne.be

FGTB
Rue Haute 42 – 1000 Bruxelles
t 02/552 03 45
www.fgtb.be

Rapport annuel Discrimination / Diversité 2010
Bruxelles, juin 2011

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

Contributions extérieures : Paul Borghs, Çavaria, Dr. Alexis Dewaele, Fédération Arc-en-Ciel Wallonie, Fedasil, Institut Scientifique de Santé Publique, Intergroup, Francis Martens, Maison Arc-en-Ciel asbl, Sensoa, Service d'inspection du travail Contrôle des lois sociales, Tels Quels, Dr. Sébastien Van Drooghenbroeck.

Traduction : Dice
Conception graphique et mise en page : d-Artagnan
Impression : Perka (Maldegem)
Photos : France Dubois

Éditeur responsable : Jozef De Witte

Dit jaarverslag is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

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

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

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

Comment obtenir ce rapport ?
Prix : 12 euro (+ 2,70 euros 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 2010 », 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 9h à 11h30 et de 12h à 16h.

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 ou Word sur le site internet du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme : www.diversite.be

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

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

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

Rue Royale 138, 1000 Bruxelles

WWW.DIVERSITE.BE