

DISCRIMINATION DIVERSITE

RAPPORT ANNUEL 2009

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



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



INTRODUCTION: EASY TO READ¹

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a écrit un rapport pour expliquer ce qu'il a fait en 2009.

Le Centre va parler beaucoup du handicap car les Nations Unies ont signé un texte important en 2009 pour les droits des personnes handicapées.

Il y a 6 parties dans le rapport du Centre :

- 1) La première partie explique ce qu'il se passe aujourd'hui en Belgique concernant le handicap. Par exemple pour que les personnes handicapées puissent trouver un travail comme tout le monde.
- 2) La deuxième partie parle du nombre de plaintes que le Centre a reçues. Il y a beaucoup de plaintes qui concernent le travail, internet,

¹ Les textes "Easy-to-read" (ou "faciles à lire") sont destinés aux personnes ayant des difficultés de compréhension et ont été réalisés avec l'aide de l'Association Francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux.

l'accès au logement, aux restaurants, aux banques, aux centres sportifs,... Les gens se plaignent surtout du racisme. En deuxième lieu, les gens se plaignent de la discrimination à cause du handicap. Après, il y a aussi les plaintes à cause de la religion, des orientations sexuelles et de l'âge.

- 3) La troisième partie du rapport parle du travail du Centre en 2009 concernant l'emploi, le logement, la discrimination sur internet, l'enseignement et le port de signes religieux (comme le foulard).
- 4) La quatrième partie parle des décisions de justice prises en 2009 concernant la discrimination.
- 5) La cinquième partie parle des avis que le Centre a donnés en 2009 aux autorités publiques.
- 6) La sixième partie parle du travail de formation, d'information et de sensibilisation que le Centre a fait en 2009.

Les points importants du rapport du Centre sont expliqués en mots simples sur le site internet du Centre: vous pouvez le télécharger sur www.diversite.be.

Bonne lecture!

Introduction : Braille	1
Introduction: Easy To Read	6
Table des matières	8
Avant-propos	12
Chapitre I: Focus Handicap	14
1. Convention internationale des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées	16
2. Aperçu général : Discrimination des personnes avec un handicap	20
2.1. Comment définir ce qu'est une personne handicapée ?	22
2.1.1. Définition du handicap selon la Cour de Justice européenne	22
2.1.2. Définition du handicap selon la Convention des Nations Unies	23
2.2. Quels sont les acteurs principaux en matière de handicap en Belgique?	24
2.3. Combien de personnes handicapées en Belgique ?	26
2.3.1. Pourquoi et comment compter ? Le Baromètre de la diversité.	26
3. Emploi	28
3.1. Les plans de diversité dans le secteur privé	29
3.1.1. Plans de diversité dans les entreprises de la Région bruxelloise	30
3.1.2. Diversité en Région wallonne	30
3.1.3. Diversité en Communauté flamande	31
3.1.4. Le rôle du Centre	32
3.2. Diversité dans la fonction publique	33
3.2.1. La fonction publique fédérale	33
3.2.2. Objectifs chiffrés dans la fonction publique régionale	34
4. Vers un enseignement inclusif ?	36
4.1. Cadre juridique	38
5. Des services accessibles et adaptés aux personnes handicapées	40
5.1. Les aménagements raisonnables en matière de fourniture de biens et services en faveur des personnes avec un handicap	42
5.2. Sensibilisation sur le terrain	43
6. Un réseau de lutte contre les discriminations sur base du handicap	46
6.1. Collaboration entre le Centre, les Communautés et les Régions	47
6.1.1. Communauté flamande	47
6.1.2. Région wallonne et Communauté française	48
6.2. Convention de collaboration avec les associations en matière de handicap	49
6.3. Convention de collaboration avec le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées	50
7. Quelques nouvelles législations en matière de handicap	52
7.1. Assurances	53
7.2. Accessibilité	54
7.3. Accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public	56

8. L'Europe pour les personnes handicapées	58
8.1. Projet de Directive "biens et services" en matière de handicap : état des lieux	59
8.2. Droits fondamentaux des personnes avec une déficience intellectuelle et des personnes avec des problèmes psychologiques.	60
9. Conclusions	62

Chapitre 2: Carnet statistiques 64

1. Note méthodologique : Un nouveau système d'enregistrement (Metis)	66
2. 2888 Signalements	67
3. 1859 Dossiers	69
3.1. Dossiers 2009 : vue d'ensemble	69
3.2. Analyse des dossiers par critère de discrimination	73
3.3. Analyse des dossiers par secteur	78

Chapitre 3 : Dossiers thématiques 86

1. Dossier 1: Emploi	88
1.1. Tendances	89
1.2. Actions du Centre : Poursuivre le développement et le renforcement de partenariats	90
1.2.1. <i>Intervention pour les travailleurs ayant subi un préjudice ou leur syndicat</i>	90
1.2.2. <i>Conseil aux bureaux de placement, fédérations sectorielles et employeurs</i>	90
1.2.3. <i>Extension d'un réseau d'expertise dans les services d'inspection sociale</i>	81
1.3. Autres initiatives en 2009	92
2. Dossier 2 : Logement	94
2.1. Tendances	95
2.2. Actions du Centre : sensibilisation et recommandations	96
2.2.1. <i>Les informations relatives aux candidats locataires dans la législation sur le bail : évaluation de la solvabilité</i>	96
2.2.2. <i>La garantie locative : une possible entrave à l'accès au logement</i>	97
3. Dossier 3: Cyberhate : Des formes changeantes	100
3.1. Tendances	101
3.2. Actions du Centre : analyses et outils pratiques	102
3.3. Des proportions qui ne changent pas : 1/3, 1/3, 1/3	103
3.3.1. <i>La cyberhaine sur les sites web</i>	103
3.3.2. <i>La Cyberhaine sur le web 2.0</i>	103
3.3.3. <i>La Cyberhaine par les emails en chaîne</i>	104

4. Dossier 4 : Enseignement	106
4.1. Tendances	107
4.2. Actions du Centre	112
4.2.1. Conventions de coopération avec les autorités compétentes	108
4.2.2. Signes convictionnels à l'école	109
4.2.3. S'inscrire dans l'école de son choix ?	109
5. Dossier 5 : Actualité : Signes convictionnels	110
5.1. Tendances	111
5.2. Actions du Centre : un outil "Signes" et des recommandations	112
5.2.1. Informer pour contribuer au débat	112
5.3. Les principales recommandations	114
Chapitre 4 : Jurisprudence	116
1. Cour de Justice de l'Union européenne	118
2. Cour européenne des Droits de l'Homme	120
3. Cour Constitutionnelle	124
4. Cour de Cassation	126
5. Conseil d'État	127
6. Autres Cours et tribunaux	129
Chapitre 5 : Recommandations	134
1. Emploi (secteur public et secteur privé)	136
2. Formation professionnelle	139
3. Logement	140
4. Enseignement	141
5. Pouvoirs locaux	143
6. Accessibilité	145
7. Accès et participation à une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public	146
8. Biens et services	146
9. Législation internationale	147
Chapitre 6 : Formations	148
1. La formation: une solution dans la lutte contre les discriminations?	150

Chapitre 7 : Le Centre en réseau	154
1. National	156
1.1. Points de contact en Flandre (“Meldpunten”)	156
1.1.1. Introduction	157
1.1.2. Six jours de formation et de stage	157
1.1.3. Fonction de soutien / assistance téléphonique	157
1.1.4. Enregistrement	157
1.1.5. Apport d’expertise	157
1.2. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française	158
1.3. Convention avec le Pacte territorial pour l’emploi à Bruxelles	159
2. International	162
2.1. Présidence belge de l’Union européenne (juillet – décembre 2010)	163
2.2. Durban II	163
2.3. FRA : Agence des droits fondamentaux de l’Union européenne	163
2.4. RAXEN : Réseau des points de contact nationaux – Racisme et Xénophobie	164
2.5. NCPI: Point de contact national sur l’intégration (National Contact Point on Integration)	165
2.6. ECRI: Commission Européenne contre le Racisme et l’Intolérance, Conseil de l’Europe	166
2.7. EQUINET : réseau européen des organismes de promotion de l’égalité	166
Annexes	168
ANNEXE 1. Chiffres externes	170
ANNEXE 2. Aperçu des points de contact	176

AVANT-PROPOS



Pour la troisième année consécutive, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ("le Centre") publie un "rapport annuel Discrimination / Diversité" distinct. Nous avons déjà présenté en mai notre rapport annuel "Migration" et octobre verra la publication du "rapport annuel Traite et trafic des êtres humains".

Nouveauté cette année, nous démarrons par un thème spécifique ou "focus". Pour cette première année, nous traiterons du handicap en tant que critère de discrimination. Ce choix n'est pas fortuit. En juillet 2009, la Belgique a ratifié la "Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées". Cette Convention est novatrice en raison des principes, droits et libertés qu'elle défend, de son caractère contraignant et de l'obligation pour les États membres de la transposer dans leur législation nationale. C'est un puissant levier afin de permettre à toute personne avec un handicap de participer pleinement à notre société. Il importe désormais de garantir la mise en œuvre complète de cette Convention : chaque autorité doit la traduire en actes politiques concrets ; l'organe de suivi – à désigner – doit pouvoir travailler en toute indépendance et les associations de personnes avec un handicap doivent être pleinement impliquées dans l'ensemble du processus.

Quelles ont été les autres tendances-clés en 2009 ? Il a beaucoup été question des convictions religieuses et philosophiques. En réponse à ce débat, le Centre a lancé en novembre un "Outil Signes" sur son site Internet. Celui-ci regroupe tant la législation et la jurisprudence portant sur le port de signes religieux et philosophiques que des recommandations en matière de dispositions à adopter à cet égard. Le Centre rappelle que la liberté des convictions religieuses et philosophiques est ancrée dans la Constitution et dans les traités internationaux. Des restrictions ne peuvent être imposées que pour des motifs très spécifiques, après un examen approfondi et une concertation appropriée.

La crise bancaire et la crise économique globale risquent de se traduire par une priorité moindre de l'égalité des chances en matière d'emploi. Bien trop souvent encore, on applique aux groupes-cibles (minorités ethnoculturelles, personnes âgées, personnes avec un handicap, etc.) le principe LIFO : "last in, first out" (dernier entré, premier sorti). Ces personnes sont les dernières à trouver un travail en période de relance

économique et les premières "remerciées" quand elle stagne. Des enquêtes ont cependant établi que les entreprises qui appliquent une politique proactive en matière de diversité s'en sortent mieux en temps de crise : il est grand temps de ne plus se limiter à des incitations à caractère facultatif et de récompenser les entreprises qui s'engagent résolument dans la voie de la diversité.

En 2009, la collaboration avec les Régions et les Communautés, amorce d'un accord de coopération à part entière pour un Centre "interfédéral", a continué à prendre forme. Grâce aux accords passés avec la Région wallonne, la Communauté française, les autorités flamandes et la Région de Bruxelles-Capitale, chaque citoyen a aujourd'hui la garantie que tous les signalements de discrimination bénéficient du meilleur suivi possible. Ces accords permettent également de travailler de manière proactive et préventive grâce à des conseils et recommandations adressées aux gouvernements régionaux et via des actions locales portant par exemple sur l'accès à l'horeca, le logement ou l'enseignement.

Nous espérons que la lecture de ce rapport vous donnera les informations et l'inspiration nécessaires pour approfondir votre engagement en faveur de l'égalité des chances.

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

Chapitre 1

FOCUS HANDICAP





**I. CONVENTION INTERNATIONALE
DES NATIONS UNIES RELATIVE
AUX DROITS DES PERSONNES
HANDICAPÉES**





La “Convention des Nations Unies pour les personnes handicapées” est un texte de lois, de règles. Ces règles protègent les personnes handicapées dans toutes les situations de la vie. La Convention est importante pour la personne handicapée. Par exemple, la Convention dit :

- qu’il faut aider les personnes handicapées à prendre des décisions elles-mêmes ;
- qu’il faut insérer les personnes handicapées dans la société ;
- que les personnes handicapées ont le droit d’apprendre et de travailler ;
- qu’il faut aider les familles de personnes handicapées.²

“The dawn of a new era”³. C’est avec ces mots que Kofi Annan, ex-secrétaire général des Nations Unies, salua le 13 décembre 2006 la signature de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Cette Convention représente pour les personnes handicapées un levier indispensable à une vie en société davantage placée sous le signe de l’intégration et de la participation.

La Belgique et plus de 140 pays du monde entier ont signé cette Convention, qui est entrée en vigueur le 1^{er} août 2009. Par sa signature, la Belgique s’engage à promouvoir les droits des personnes avec un handicap, à éradiquer la discrimination et à prendre en considération les personnes handicapées dans ses prises de décision politique.

La Convention confirme une évolution des idées relatives au handicap. Le handicap n’est plus envisagé comme un simple concept médical, propre à la personne handicapée. La Convention affirme au contraire qu’il y a des obstacles et des préjugés dans notre société qui empêchent les personnes handicapées de participer pleinement et

effectivement à la vie sociale et ainsi d’être sur un pied d’égalité avec les autres citoyens.

La Convention ne crée aucun nouveau droit mais rappelle que les personnes avec un handicap doivent pouvoir jouir de tous les **droits civiques et politiques, économiques, sociaux et culturels** ainsi que des garanties nécessaires à leur application. Par conséquent, des mesures efficaces doivent être prises – pour améliorer l’accès aux bâtiments et aux services par exemple. Ou encore pour garantir le droit à une mobilité personnelle, à un enseignement inclusif, à un travail, à un logement et à une participation en toute dignité à la vie culturelle.

Chaque Etat-membre qui a signé la Convention doit mettre sur pied un **mécanisme de contrôle interne**. Ce mécanisme se compose, d’une part, d’un système de coordination au sein de l’autorité chargée de transposer correctement la Convention dans la législation et

La Convention confirme une évolution des idées relatives au handicap. Le handicap n’est plus envisagé comme un simple concept médical, propre à la personne handicapée. La Convention affirme au contraire qu’il y a des obstacles et des préjugés dans notre société qui empêchent les personnes handicapées de participer pleinement et effectivement à la vie sociale et ainsi d’être sur un pied d’égalité avec les autres citoyens.

2 Texte “facile à lire” rédigé par l’Afrahm, dans “La voix des parents”, 1er trimestre 2008, n°49.

3 Traduction : “l’aube d’une nouvelle ère”.

dans la politique et, de l'autre, d'un organe de suivi contrôlant la mise en œuvre de la Convention. Le Centre espère que ce mécanisme pourra être créé et démarrer ses activités à court terme.

La Belgique a également signé le "Protocole" joint à la Convention. Ce Protocole reconnaît la compétence du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies. Ce Comité est composé d'experts indépendants et octroie aux personnes handicapées qui estiment être victimes du non-respect de la Convention par leur autorité la possibilité de déposer une plainte auprès du Comité, après avoir épuisé les procédures juridiques nationales.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

*Gelijke Rechten voor Iedere Persoon (GRIP)
La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées en tant que levier pour l'égalité des chances et des droits pour les personnes avec un handicap*

À l'occasion de la table ronde du 3 décembre 2009, le GRIP (Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met en handicap) a souligné le fait que la question du handicap relève surtout des droits de l'homme.

Le 2 juillet 2009, la Belgique a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Le GRIP salue la ratification de cette Convention, levier pour l'égalité des chances et des droits pour les personnes avec un handicap. Cette Convention incarne en effet un esprit réformateur. Elle met l'accent sur le fait que les personnes handicapées sont avant tout des citoyens. Des personnes qui ont des opportunités, des droits, des capacités,... Ces personnes ne peuvent participer comme les autres à la vie sociale et jouir pleinement de la qualité de l'existence que lorsque certaines barrières sont éliminées, lorsqu'une mentalité ouverte règne et lorsqu'un soutien suffisant et des aménagements raisonnables⁴ sont mis en place.

.....
4 Aménagements raisonnables": il s'agit d'une notion intégrée dans la loi antidiscrimination et définie comme suit : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de manière suffisante par des mesures existantes dans le cadre de la politique publique en vigueur en matière de personnes avec un handicap.

Le GRIP est très préoccupé par la mise en œuvre de cette Convention des Nations Unies. Depuis sa ratification, aucune mesure concrète n'a été prise en vue de son exécution effective. Cette Convention relative aux droits des personnes handicapées est la première Convention des Nations Unies à poser comme base un cadre de mise en œuvre spécifique (art. 33). D'une part, un centre de coordination doit veiller à l'application des principes en politique. D'autre part, un organe de contrôle indépendant doit assurer le suivi et le reporting des résultats. La mise en œuvre de la Convention des Nations Unies exige également une grande part d'information et de sensibilisation, au niveau tant du politique que de la société. Nous approchons le premier anniversaire de cette ratification et aucune action concrète n'a été entreprise dans aucun domaine. De plus, un premier rapport doit être rédigé pour la mi-2011.

Une attente importante du GRIP, laquelle est aussi formulée clairement dans la Convention des Nations Unies, est l'implication étroite des personnes handicapées elles-mêmes dans cette mise en œuvre. On peut l'interpréter en affirmant que le mode de fonctionnement des organes existants responsables de cette implication doit être revu sous l'angle des principes de la Convention des Nations Unies.

Patrick Vandelanotte
Coordinateur GRIP
www.gripvzw.be

2. APERÇU GÉNÉRAL : DISCRIMINATION DES PERSONNES AVEC UN HANDICAP



En vertu de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, modifiée par la loi du 25 février 2003 ayant élargi ses compétences aux motifs dits "non raciaux", le Centre est chargé de traiter des discriminations fondées sur différents critères protégés, dont le handicap, l'état de santé actuel ou futur et une caractéristique physique ou génétique. Après les motifs raciaux, le handicap est le motif pour lequel il est le plus sollicité⁵. En 2009, le Centre a ouvert 255 dossiers "handicap". L'analyse chiffrée de ces dossiers est reprise dans le carnet statistique de ce rapport (chapitre 2).

Le Centre reçoit des signalements qui portent sur l'ensemble des domaines de la vie publique. Toutefois, son travail ne se limite pas au suivi des **signalements individuels**. En effet, ceux-ci permettent bien souvent de faire apparaître des préoccupations et des **situations discriminatoires des personnes handicapées plus structurelles**. Lutter contre les discriminations implique bien évidemment aussi un travail de formation, d'information et de sensibilisation. Le Centre participe aux efforts de l'ensemble des acteurs - associations, syndicats, employeurs, autorités - afin de mettre en place des politiques de diversité axées sur le groupe des personnes handicapées. Enfin, il formule des recommandations pour amener l'ensemble des acteurs de la société à mieux répondre aux besoins spécifiques des personnes handicapées et à rejeter toute forme de discrimination.



En 2009, le Centre a édité la brochure "Discrimination des personnes avec un handicap. De quoi s'agit-il et comment réagir? Informations et conseils pratiques". Celle-ci se veut un outil à la fois d'informa-

tion, de sensibilisation et un recueil de conseils. Elle présente la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, ainsi que ses implications concrètes dans la vie de tous les jours : au travail, dans les transports, pendant les loisirs, dans l'utilisation des services privés et publics, en matière d'assurances,... Enfin elle tente de répondre à certaines questions : comment reconnaître la discrimination ? Comment y réagir ? Quels sont les moyens d'action des personnes handicapées ? Quel est le rôle du Centre ? Comment peut-il aider et soutenir les victimes de discrimination ?⁶



Dans un souci de rendre ces informations accessibles à tous, le Centre a inséré dans chaque chapitre de la brochure des textes "faciles à lire", réalisés par l'Association Francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux. Ils sont repérables par la présence du logo "easy-to-read" créé par Inclusion-Europe.⁷

5 15% des dossiers ouverts par le Centre en 2009 touchaient au handicap. Voir Chapitre 2: Carnet statistiques – 3.2 Analyse des dossiers par critère de discrimination

6 La brochure est téléchargeable à partir du site du Centre www.diversite.be, onglet "Publications". Vous y trouverez une version PDF ainsi qu'une version Word.

7 Plus d'informations sur www.inclusion-europe.org/etr

2.1. Comment définir ce qu'est une personne handicapée ?

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ne propose pas de définition du handicap. Par ailleurs, il n'y a pas encore de juris-

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ne propose pas de définition du handicap. Par ailleurs, il n'y a pas encore de jurisprudence belge permettant de savoir ce que recouvre la notion de handicap. On peut toutefois affirmer que le législateur belge a opté pour une approche large de cette notion.

prudence belge permettant de savoir ce que recouvre la notion de handicap. On peut toutefois affirmer que le législateur belge a opté pour une approche large de cette notion, incluant tout trouble ou toute déficience physique, sensorielle, intellectuelle ou psychique qui peut entraver la participation équivalente aux domaines d'application de la loi⁸. Dans l'esprit de la loi, le handicap naît de la **confrontation entre une déficience** (provoquant des

incapacités) et un **environnement inadapté**. Ainsi les personnes handicapées peuvent être notamment :

- » les personnes qui présentent des troubles psychiques;
- » les personnes ayant des troubles de l'apprentissage ou une déficience mentale;
- » les personnes ayant une déficience ou un trouble au niveau physique ou sensoriel (personnes malvoyantes, en chaise roulante, malentendantes);
- » les personnes souffrant d'une maladie chronique ou dégénérative (diabète, épilepsie, sclérose en plaque, de nombreuses formes de rhumatisme, ...).

On peut aborder la notion de handicap de plusieurs manières : en définissant le handicap ou en définissant les personnes handicapées, ou encore, au moyen des diverses possibilités de reconnaissance du handicap, qui ouvrent certains droits, notamment à des revenus et certains avantages sociaux ou fiscaux.

Parmi les définitions existantes, deux formulations permettent d'affiner cette notion de handicap.

2.1.1. Définition du handicap selon la Cour de Justice Européenne

La première est celle de la **Cour de Justice des Communautés Européennes**. Celle-ci a considéré, dans son arrêt dit Chacón Navas⁹, que la notion de "handicap", au sens de la directive européenne, doit être entendue comme "*une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle*". La Cour insiste sur le fait que "*pour qu'une limitation relève de la notion de "handicap", il doit être probable qu'elle soit de longue durée*". Pour le Centre, une maladie chronique ou une incapacité de travail de longue durée à la suite d'un accident ou d'une maladie pourrait également tomber sous cette définition¹⁰.

On relèvera toutefois que la Cour s'est prononcée dans le cadre du champ d'application limité de la directive 2000/78/CE relative à l'emploi. Même si cette directive ne concerne que le domaine de l'emploi, le Centre considère qu'une même interprétation pourrait prévaloir pour les autres secteurs de la vie publique tels que les biens et services, les activités culturelles ou sociales, etc.

Avec cette définition, la Cour opte davantage pour une conception du handicap qui s'apparente au **modèle médical** en vertu duquel le handicap est source d'entraves, plutôt qu'au modèle social qui constitue le socle même de la notion d'aménagements raisonnables et présuppose que la société est source d'obstacles pour les personnes avec un handicap¹¹.

Il est toutefois à noter que la 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 du 2 juillet 2008 reprend la définition donnée au handicap par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, qui s'inscrit davantage dans la perspective d'un modèle social.¹²

8 On citera à cet égard les travaux préparatoires de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre les discriminations, aujourd'hui abrogée et remplacée par la loi du 10 mai 2007 ; Doc. Parl. Ch. Repr., 1578/008, p. 31, Réponse de la secrétaire d'Etat Mme Van Gool au ministre des affaires sociales.

9 Affaire C-13/05 Chacón Navas, Cour de Justice des Communautés européennes, 2006.

10 Voir Chapitre 3 : Dossiers thématiques – Dossier 1 : Emploi.

11 Voyez à ce propos les développements précédents.

12 Voir aussi Chapitre 1 : Focus Handicap – 8.1 Projet de Directive "biens et services" en matière de handicap : état des lieux.

2.1.2. Définition du handicap selon la Convention des Nations Unies

En effet, la Convention des Nations Unies relative au droit des personnes handicapées définit, non le handicap lui-même, mais les personnes handicapées comme *“des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l’interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur base de l’égalité avec les autres”*¹³.

Les différents textes législatifs, qu’ils portent sur diverses mesures d’intégration pour les personnes handicapées, sur les obligations d’emploi dans les services publics, ou encore sur l’octroi d’un logement social, font davantage appel, notamment par mesure d’efficacité et d’objectivité, aux reconnaissances officielles ou à des statuts particuliers. Ainsi, plusieurs organismes évaluent et reconnaissent le handicap sur base d’échelles d’incapacité, de points évaluant la perte d’autonomie ou de capacité de gain¹⁴, de pourcentages d’incapacité dans un cadre d’expertise médicale¹⁵. Par ailleurs, une personne peut également obtenir une reconnaissance liée à des séquelles d’un accident de droit commun (suite à un accident de voiture, par exemple). En l’absence d’une définition juridique précise du concept “handicap”, le Centre adopte une interprétation la plus large possible de ce concept. Il encourage ainsi l’implémentation d’aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, mais aussi pour celles souffrant de maladies chroniques.

13 Article 1er. de la convention internationale des Nations Unies

14 Ce concept est couramment utilisé pour indiquer la capacité d’une personne à subvenir à ses besoins par le moyen d’une activité rémunérée.

15 Voici les plus courants : la Direction générale des personnes handicapées du SPF Sécurité sociale dite ‘La Vierge Noire’, ainsi que l’ONAFST qui gère les allocations familiales pour les enfants avec un handicap, l’INAMI, les fonds régionaux d’intégration (AWIPH, PHARE, VDAB/Vlaams Agentschap, l’Office germanophone DPB), le Fonds des Accidents du Travail, le Fonds des Maladies professionnelles et l’Onem.

2.2. Quels sont les acteurs principaux en matière de handicap en Belgique?¹¹

Si la politique des personnes handicapées est une **compétence régionale** depuis le début des années 90, **certaines matières restent néanmoins fédérales**. Citons celles concernant les allocations de personnes handicapées (la Vierge Noire : SPF Sécurité sociale, Direction générale des personnes handicapées), les indemnités d'incapacité/invalidité et autres interventions de l'INAMI ou encore les indemnités liées aux accidents de travail et aux maladies professionnelles.

Les institutions régionales bien connues des personnes handicapées et des professionnels du secteur sont les fonds régionaux qui offrent notamment des aides individuelles, aides au travail et primes aux employeurs. Il s'agit de :

- » la **Vlaams Agentschap voor personen met een handicap** et le **VDAB** en Flandre;
- » **PHARE**, le Service bruxellois francophone des personnes handicapées de la Cocof à Bruxelles;
- » l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (**AWIPH**) en Wallonie;
- » l'**Office germanophone des personnes handicapées** pour la Communauté germanophone.

Ils agrèent et/ou subsidient un nombre impressionnant de services (d'accompagnement, d'intégration, de réadaptation), d'infrastructures d'hébergement, ainsi que les entreprises de travail adapté.

Une réflexion est menée depuis plusieurs années sur l'adaptation de ces services aux besoins nouveaux et réels des personnes handicapées et notamment sur l'ouverture de cette offre à la vie en société.

Ces institutions se sont construites au départ autour de préoccupations liées, d'une part, à la reconnaissance du handicap, à sa réparation et à son indemnisation et, d'autre part, à

la réadaptation et à "l'assistance" des personnes handicapées. Toutefois, une réflexion est menée depuis plusieurs années sur l'adaptation de ces services aux besoins nouveaux et réels des personnes handicapées et notamment sur l'ouverture de cette offre à la vie en société (logements accompagnés plutôt qu'en institution, emploi en circuit ordinaire plutôt qu'en circuit protégé, revendication à une vie affective et sexuelle, etc.).

D'autres structures répondent à différentes missions. Tant au niveau fédéral que régional et communal, des conseils d'avis se sont instaurés pour tout ce qui concerne les matières liées aux personnes handicapées¹⁷. Les associations des personnes handicapées y sont largement représentées.

Mais une des évolutions les plus marquantes de ces dernières années, parallèlement aux chartes, directives et traités européens et aux législations fédérales (et celles des entités fédérées), concerne la promotion des droits fondamentaux et les principes de non discrimination pour les personnes handicapées. Cette tendance est visible tant au sein des associations que dans la constitution d'organismes comme le **Belgian Disability Forum**¹⁸ qui a été créé au départ pour traiter des matières européennes liées aux personnes handicapées et pour la promotion et la défense de leurs droits. Les nouvelles missions du Centre, depuis 2003, s'inscrivent dans ce même mouvement pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

*Association Nationale d'Aide aux Handicapés Mentaux (ANAHM)
Célébration des 50 ans du mouvement
(1959-2009)*

En novembre 2009, l'ANAHM a fêté ses 50 ans, mais c'est tout le mouvement qui a célébré cet anniversaire : les deux associations régionales AFrAHM¹⁹ et Inclusie Vlaanderen, ainsi que l'APeM-T21²⁰, l'APePA²¹ et l'AP²², des partenaires de toujours.

Lorsque l'association voit le jour le 5 novembre 1959, la déficience mentale est alors mal connue et on ignore

16 Voir aussi : 'Les mesures pour les personnes handicapées en un clin d'œil', sur le site de la Direction générale des Personnes handicapées (<http://handicap.fgov.be/fr/toolbox/publications/guide/intro.htm>).

17 Il s'agit du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées au niveau fédéral (voir Chapitre 1 : focus Handicap – 7. Un réseau de lutte contre les discriminations); des Conseils consultatifs régionaux et des Commissions consultatives communales. Il n'est néanmoins pas toujours obligatoire de consulter ces instances et leurs avis ne sont pas contraignants.

18 Membre belge de l'European Disability Forum (EDF).

19 Association Francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux.

20 Association de Personnes porteuses d'une trisomie 21, de leurs parents et des professionnels qui les entourent.

21 Association de Parents pour l'Epanouissement des Personnes Autistes.

22 Association des Parents et des Professionnels autour de la Personne Polyhandicapée.

l'ampleur du problème. Les parents souffrant d'un sentiment de culpabilité et de honte injustifié restent dans l'ombre. L'infrastructure est quasi inexistante et le potentiel éducatif des enfants atteints d'un handicap mental est totalement ignoré.

Heureusement, les temps ont changé ! Les parents ont fait entendre leur voix pour ébranler les murs d'incompréhension, d'ignorance et d'indifférence de la société à l'égard des problèmes qu'ils rencontrent quotidiennement. Sans ce groupement de parents, les progrès réalisés dans notre pays n'auraient pas fait un tel bond en avant.

L'ANAHM a été le moteur de projets pilotes tels que les centres de jour, les entreprises de travail adapté et les structures d'hébergement, sans oublier l'organisation de séjours de vacances, de loisirs et de répit. Elle a créé des services sociaux, des services d'aide précoce, d'accompagnement et d' "après-parents". Depuis 50 ans, le rôle essentiel des parents des différentes associations rassemblées au sein de l'ANAHM a été de veiller à adapter les services aux besoins des personnes mentalement déficientes et à stimuler les pouvoirs publics concernés à faire face à ces besoins.

L'ANAHM a un fabuleux actif derrière elle, et a encore de nombreux projets et enjeux pour demain afin de défendre, toujours au mieux, les droits des personnes présentant une déficience intellectuelle. Les activités de l'ANAHM et la vidéo du jubilé sont reprises sur le site Internet de l'association.

Parents debout pour enfants debout !

Thérèse Kempeneers-Foulon
Secrétaire générale
www.anahm.be



2.3. Combien de personnes handicapées en Belgique ?

Eu égard aux différentes définitions et reconnaissances, dénombrer les personnes avec un handicap est un exercice difficile, voire impossible²³. Pourquoi ? Une des raisons principales est qu'une même personne peut être reconnue comme étant handicapée par plusieurs

Nous avons besoin d'outils pour mesurer, de manière quantitative et qualitative, la situation des personnes handicapées et son évolution.

Comment sinon mesurer l'impact des politiques mises en place ou leur absence ?

organismes. Par exemple, il est possible d'être reconnu au SPF Sécurité sociale et par un Fonds régional ou être demandeur d'emploi à aptitude réduite et être reconnu au Fonds des accidents de travail.

Des méthodes de croisement existent mais elles ne sont pas utilisées pour évaluer le nombre de personnes handicapées en Belgique. Les résultats sont donc épars et ne peuvent fournir qu'un ensemble de "photographies" du groupe des personnes avec un handicap.

Pour obtenir une estimation on peut néanmoins se baser sur les chiffres suivants :

- » **SPF Sécurité Sociale** : au 31 décembre 2009, on comptait 536.907 personnes avec une reconnaissance médicale; 152.694 allocataires qui bénéficiaient d'une allocation de remplacement de revenus et/ou d'intégration ; 307.053 cartes de stationnement étaient en circulation (pour les emplacements réservés);
- » **INAMI** : au 31 décembre 2007, l'INAMI indemnisait 223.684 personnes invalides (plus d'un an d'incapacité). Les principaux groupes de maladies sur base desquels la personne invalide est reconnue sont : les troubles mentaux, les maladies du système ostéo-articulaire, des muscles et du tissu conjonctif et les maladies de l'appareil circulatoire²⁴;
- » **ONEM** : en 2009 on dénombrait 28.244 chômeurs complets indemnisés à aptitude réduite ou très partielle (plus de 33% et moins de 66% d'incapacité);
- » **ONAFTS**²⁵ : 34.907 enfants atteints d'un handicap

ou d'une affection bénéficiaient d'un supplément d'allocation familiale en 2008;

- » **L'enquête de l'INS** sur les forces de travail réalisée en 2002 fournit des estimations pour les personnes âgées de 16 à 64 ans vivant dans des ménages privés en Belgique : 16.7%, soit 1.130.942 personnes, ont déclaré souffrir d'un problème de santé chronique ou être atteintes d'un handicap.

2.3.1. Pourquoi et comment compter ? Le Baromètre de la diversité.

La mesure sert l'analyse, utile à toute mise en œuvre d'une politique à l'égard d'un groupe particulier. La mesure permet de faire des recommandations, sur une base objective et chiffrée.

Combien de personnes handicapées travaillent en milieu ordinaire ? Dans quelles fonctions ? De quoi ont-elles besoin ? Quelle est l'évolution de leur participation au monde du travail ? A ce jour, aucune réponse précise n'existe. Nous avons besoin d'outils pour mesurer, de manière quantitative et qualitative, la situation des personnes handicapées et son évolution. Comment sinon mesurer l'impact des politiques mises en place ou leur absence ?

Le projet de **Baromètre de la diversité** mené par le Centre vise à mesurer la participation de certains groupes (personnes handicapées, personnes d'origine étrangère, jeunes et personnes âgées, personnes homosexuelles) à la vie en société. En effet, le suivi et le contrôle structurel du phénomène de la diversité au niveau belge souffrent de lacunes. Il y a un besoin d'information objective et d'indicateurs capables de donner un reflet régulier de l'évolution de la situation. Aussi le projet prévoit des sondages, des études/enquêtes ainsi qu'un recueil et une analyse de données dans les différents secteurs de l'emploi, des biens et services (tels que le logement) et de l'enseignement.

Le premier volet du baromètre portera sur le domaine de l'emploi et est attendu pour 2011. Il synthétisera les résultats d'un sondage mené auprès des employeurs et du personnel des ressources humaines, les tests de

23 Voir 'Les personnes handicapées en termes de statistiques belges', étude de l'ASPH, 2005.

24 Source : INAMI – Service des indemnisés – Direction Finances et Statistiques.

25 Office National d'Allocations Familiales pour Travailleurs Salariés.

correspondance agrégés²⁶ et une analyse statistique des bases de données existantes sur base d'un set d'indicateurs.

Le deuxième volet du baromètre est attendu pour 2013 et portera sur les biens et services, tels que le logement. Un troisième volet, dans lequel sera abordé le domaine de l'enseignement, est prévu en 2015. En 2017 un premier cycle sera accompli et un nouveau rapport sur l'emploi sera réalisé. Ce rapport permettra de faire une première analyse comparative avec celui de 2011.

.....

26 Il ne faut pas confondre les tests de situation à des fins de preuve dans des procédures juridiques et les tests de comportements agrégés qui ont une finalité scientifique. Il n'est pas question d'entamer des procédures juridiques suite aux résultats des tests de comportements agrégés étant donné que cela n'est pas le but poursuivi. Il n'est pas question non plus de faire du "naming and shaming" en dénonçant publiquement telle ou telle entreprise ou des pratiques discriminatoires apparaîtraient. Le Centre ne disposera d'ailleurs pas des informations relatives à des employeurs précis. Seuls des résultats agrégés et donc anonymes lui seront livrés.

3. EMPLOI



Depuis des années, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, la politique pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées s'est développée dans plusieurs directions : **mesures incitatives** (primes, interventions financières,...), **mesures d'accompagnement** et d'intervention en entreprise (coaching, tutorat, réadaptation, disability management,...), **plans de diversité** axés notamment sur les personnes handicapées mais aussi **obligations d'emploi** dans le secteur public. L'intégration professionnelle des personnes handicapées se réalise également grâce aux entreprises de travail adapté qui accueillent 16694 travailleurs handicapés en Flandre (chiffres 2008), 7137 en Wallonie (chiffres 2008) et 1400 à Bruxelles (chiffres 2009).

Un des apports principaux de la législation antidiscrimination pour les travailleurs handicapés est d'avoir imposé la notion **d'aménagements raisonnables**. Le refus de mettre en œuvre des aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées est une discrimination. Ceux-ci s'appliquent dans le secteur de l'emploi, qu'il soit privé ou public, ordinaire ou adapté. Le Centre a ouvert en 2009 360 dossiers concernant l'emploi, 1 dossier sur 5 portait sur le critère du handicap.

3.1. Les plans de diversité dans le secteur privé

Aux yeux du Centre, opter pour un éventail de mesures complémentaires présente une plus grande garantie de succès que privilégier l'une ou l'autre approche. En effet, décider d'une politique de quota de travailleurs handicapés sans l'encadrer par un plan de diversité ambitieux a montré toutes ses limites : 32 ans après la promulgation de l'A.R. de 1972 imposant une obligation d'emploi dans la fonction publique fédérale, la présence de travailleurs handicapés était évaluée à 0,6% en 2004.

Aux yeux du Centre, opter pour un éventail de mesures complémentaires présente une plus grande garantie de succès que privilégier l'une ou l'autre approche. En effet, décider d'une politique de quota de travailleurs handicapés sans l'encadrer par un plan de diversité ambitieux a montré toutes ses limites

En revanche, mettre en place une politique globale afin de recruter, accueillir et maintenir à l'emploi les personnes handicapées sert davantage l'objectif visé. Il s'agit, par exemple, de diversifier les canaux de recrutement, proposer des offres d'emploi accessibles et ouvertes à tous, prévoir l'accessibilité et l'adaptation des procédures de sélection. Mais aussi, sensibiliser les membres du personnel, mettre en place les aménagements raisonnables nécessaires, créer des réseaux internes de responsables diversité et utiliser les ressources extérieures existantes (et notamment collaborer avec les associations spécialisées, les agences régionales Phare, Awiph, VDAB et DPB).

Bien qu'il n'y ait pas d'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées dans le secteur privé en Belgique, on constate de plus en plus, dans tous les secteurs, qu'il émerge une volonté de se lancer dans des actions ciblées favorisant notamment le recrutement de personnes handicapées. Ces actions sont généralement soutenues et encadrées par les Régions, comme à Bruxelles par le Pacte territorial pour l'emploi.

3.1.1. Plans de diversité dans les entreprises de la Région bruxelloise

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

Pacte territorial pour l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale

La diversité dans le Pacte territorial pour l'emploi

La Cellule diversité de la Région de Bruxelles-Capitale est actuellement composée de 5 collaborateurs en consultation directe des employeurs et des acteurs publics et privés actifs sur le marché de l'emploi. Ceux-ci ont comme mission de sensibiliser les entreprises à la diversité avec l'aide notamment des plans de diversité et de l'accompagnement de l'employeur.

La démarche "plans de diversité" propose de structurer les actions diversité autour de 4 domaines d'intervention : **sélection et recrutement** (s'assurer de l'égalité de traitement et de la neutralité dans l'ensemble du processus de recrutement et de sélection), **gestion du personnel** (traiter la politique d'accueil, la gestion des salaires, des carrières, des congés en s'assurant de l'égalité de traitement pour tous), **communication et sensibilisation interne** (sensibiliser, impliquer les collaborateurs au niveau des actions diversité), **positionnement externe** (relayer son engagement à l'ensemble des clients, fournisseurs et partenaires²⁷).

Focus sur les handicaps dans le pacte territorial
Sur 432 actions, 33 actions touchent spécifiquement les travailleurs handicapés (soit 7,6% de la totalité des actions diversité), avec principalement des actions autour du recrutement et de la gestion du personnel.

Parmi celles-ci, il y a des actions **d'élargissement des canaux** de recrutement, telles des collaborations avec le service de consultation sociale d'ACTIRIS, Wheelit, la Ligue Braille, Info Sourds, etc. Plusieurs entreprises ont rencontré des écoles secondaires spécialisées en vue d'accueillir pendant quelques semaines des **jeunes stagiaires handicapés** visant si possible un engagement à long terme. De nombreuses entreprises proposent des **sensibilisations de leurs recruteurs** au recrutement de

personnes handicapées et des **formations des managers directs** à l'accueil/l'intégration de collaborateurs handicapés. Certaines entreprises proposent des actions de formation à la langue des signes de sorte à pouvoir mieux communiquer entre entendants et mal- ou non-entendants. Enfin, des **audits sur les aménagements raisonnables** et l'évacuation des bâtiments pour tous sont parfois effectués.

De plus en plus d'entreprises sont sensibles à l'accueil de collaborateurs handicapés. Le frein principal reste le travail sur les préjugés et la recherche de canaux de recrutement alternatifs. La Cellule diversité prévoit entre autres de créer dans le courant de l'année 2010 un outil de structuration des primes, actions et partenaires pertinents en matière de gestion des collaborateurs handicapés.

Audrey Leenaerts, consultante de la diversité
Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale
www.diversite.irisnet.be

3.1.2. Diversité en Région wallonne

Les aides à la diversité dans la gestion des ressources humaines en Wallonie s'inscrivent dans la politique globale de gestion de la diversité et de lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi. Ces aides ont été développées par le Gouvernement wallon pour soutenir tant l'égalité des chances dans l'exercice du droit à l'emploi que la dynamique de développement économique et de création d'emploi du "Plan d'actions prioritaires pour l'avenir wallon" (le plan Marshall).

Les mesures incitatives soutenant cette politique globale se déclinent en 3 principaux volets :

- » **une Charte de la diversité** dans l'entreprise par laquelle l'entreprise signataire s'engage dans une dynamique de "gestion de la diversité des RH et de lutte contre la discrimination dans l'accès au marché du travail ainsi que dans le maintien et la promotion dans l'emploi";
- » **les aides à la diversité**. Pour encourager une entreprise à miser sur la diversité en ressources humaines, la Région wallonne peut lui octroyer une aide de 10.000 euros;

- » **le prix wallon "Diversité et RH en Wallonie"**. Il s'agit d'un prix annuel qui entend rendre visible et primer une initiative ou une pratique particulièrement pertinente en matière de gestion de la diversité des RH. Un prix de 25.000 euros est remis à chacun des lauréats des quatre catégories d'employeurs (grandes entreprises, PME, a.s.b.l. et services publics).

C'est le consortium Cripel, Egid (HEC-ULg) et Forem qui met en place, avec la Région wallonne, des actions de sensibilisation et de soutien aux entreprises et organisations qui s'investissent dans la gestion de la diversité.

Une des pratiques récompensées par le Prix Diversité & Ressources Humaines 2009 concernait directement le handicap. Elle a consisté, dans un premier temps, en l'organisation par une grande entreprise de séances de sensibilisation au monde du silence, suite à l'engagement de deux personnes sourdes. L'intérêt et l'enthousiasme suscités au sein du personnel et de la direction par la première initiative, a permis dans un deuxième temps d'organiser des séances de formation à la langue des signes avec l'asbl Surdimobil.

3.1.3. Diversité en Communauté flamande

Pour la Flandre, un plan de diversité permet d'optimiser la politique des ressources humaines de l'entreprise et de travailler à la qualité de l'emploi de tous les travailleurs. Des objectifs chiffrés sont fixés dans chaque plan de diversité pour l'entrée, le parcours, la formation et le maintien des groupes-cibles.

Les entreprises et les organisations peuvent à certaines conditions recevoir un subside pour les efforts fournis dans le cadre du plan de diversité. Il existe plusieurs types de plans de diversité :

- » **plan de diversité d'insertion** : marchepied vers une politique de RH favorisant la diversité. Le subside ne dépasse pas la moitié des coûts du plan, avec un plafond fixé à 2.500 euros;
- » **plan de diversité classique** : approche exhaustive et méthodique en quatre étapes, dont l'accent est

Le nombre d'entreprises et d'organisations qui possèdent un plan de diversité en Flandre a fortement augmenté ces dernières années. Au cours de l'année 2009, 788 entreprises, administrations locales et organisations ont démarré un plan de diversité.

entre autres placé sur la politique de formation et de compétences et sur la qualité du travail. Le subside ne dépasse pas les 2/3 des coûts du plan, avec un plafond à fixé 10.000 euros;

- » **plan de diversité de croissance** : son objectif est d’ancrer la politique de diversité dans la politique stratégique de l’organisation. Ici, le subside ne dépasse pas la moitié des coûts du plan, avec un plafond fixé à 2.500 euros;
- » **plan de diversité de groupe** : plan de diversité uniforme applicable à un groupe de plusieurs entreprises ou unités d’entreprise dans un groupe, une région ou un secteur. Un subside couvrant maximum les 2/3 des coûts du plan est prévu, avec un plafond de 3.000 euros par organisation participante.

Le nombre d’entreprises et d’organisations qui possèdent un plan de diversité en Flandre a fortement augmenté ces dernières années. Au cours de l’année 2009, 788 entreprises, administrations locales et organisations ont démarré un plan de diversité. Il s’agit en majorité de plans de diversité d’insertion (51%), suivis par des plans de diversité classiques (32%), des plans de croissance (13%) et des plans de groupe (4%). Dans 45% des plans de diversité, des objectifs chiffrés sont formulés pour les personnes atteintes d’un handicap. Ces chiffres sont dans de nombreux cas atteints, voire même dépassés.

Les entreprises et organisations peuvent faire appel à **Jobkanaal** pour recruter les membres de leur personnel. Jobkanaal est un instrument d’aide à l’embauche gratuit pour les employeurs désireux de trouver des candidats motivés dans les groupes-cibles (personnes âgées de 50 ans et plus, personnes d’origine étrangère et personnes atteintes d’un handicap). L’employeur a la possibilité de publier l’offre d’emploi exclusivement sur Jobkanaal pendant trois semaines ou d’utiliser Jobkanaal comme canal de recrutement supplémentaire. Jobkanaal est une initiative du Voka²⁸, de l’UNIZO²⁹, de VKW³⁰ et de la Verso³¹, avec le soutien de l’autorité flamande et en collaboration avec Gsiw³².

De plus, les entreprises peuvent également signer, via

Jobkanaal, une déclaration en faveur de la diversité. Le signataire marque de cette manière son accord avec les principes de base en matière de diversité et va tout mettre en œuvre pour les appliquer au sein de son entreprise.

Chaque année, Jobkanaal décerne aussi les Prix des pionniers de la diversité dans trois catégories : entreprises de 50 travailleurs maximum, entreprises de plus de 50 travailleurs et entreprises d’économie sociale. Par ces prix, Jobkanaal entend récompenser les entreprises qui intègrent de manière innovatrice la diversité dans leur politique du personnel et jouent un rôle d’exemple pour les autres entreprises.

3.1.4. Le rôle du Centre

Les législations antidiscrimination fédérales, régionales et communautaires contribuent et incitent à la mise en œuvre de ces politiques. Le Centre est fréquemment sollicité pour informer et sensibiliser les acteurs de l’entreprise au cadre légal de la lutte contre les discriminations et au concept d’aménagement raisonnable pour les personnes handicapées.

UN EXEMPLE PRATIQUE

Collaboration du Centre dans le secteur hôtelier

En 2009, le Centre a collaboré avec la chaîne hôtelière “Radisson Blu” pour une action de formation-sensibilisation dans le cadre de son projet de diversité mené en Région bruxelloise et en Wallonie (et prochainement en Flandre). Ce plan vise avant tout l’intégration de travailleurs handicapés tant à la réception, que dans les cuisines, parmi les femmes de chambre ou encore pour le service en salle.

Néanmoins les résistances des managers sont fortes. En effet, ceux-ci redoutent une surcharge de travail, des problèmes supplémentaires ou une baisse de rentabilité. Une cellule interne, porteuse du plan de diversité, a privilégié une démarche de formation pour elle-même et ensuite pour les équipes de managers.

28 Vlaams netwerk van ondernemingen – réseau flamand des entreprises.

29 Unie van Zelfstandige Ondernemers – union flamande des entrepreneurs indépendants.

30 Plate-forme d’entrepreneurs.

31 Vereniging Social Profit Ondernemingen – association des entreprises d’économie sociale.

32 Gent stad in werking – Gand, ville en marche.

Le processus de formation s'est construit autour de quatre axes : identifier les handicaps, questionner les stéréotypes, reconnaître la discrimination (introduction aux lois) et imaginer de nouvelles pratiques dans le recrutement, la sélection et l'accueil des travailleurs ainsi que dans la gestion des équipes.

La démarche de formation s'est distinguée par une approche concrète de la diversité dans une optique managériale. Intégrer dans un hôtel des travailleurs qui n'ont pas le profil habituel suppose un temps de prise de conscience de ses propres normes et valeurs. *Quelles sont les attentes d'un manager face à son chef de rang, son commis ou son comptable ? Comment préserver la qualité du service au client ?*

Face à ces exigences, il ne s'agit pas de réduire les différences en espérant l'assimilation du travailleur handicapé mais plutôt de les reconnaître afin de les prendre en compte dans l'organisation du travail. La notion centrale d'aménagement raisonnable a été étudiée à travers des cas concrets, à la fois de manière illustrative mais aussi interactive afin de prendre en compte les situations professionnelles vécues. Au-delà du croisement des préoccupations sociales (les obligations morales) et économiques (la performance, la notoriété, etc.) que suppose une politique de diversité, l'enjeu était ici d'outiller des managers pour une possible mise en actes des valeurs prônées par l'entreprise. Accorder des chances égales aux travailleurs handicapés exige des cadres de l'entreprise une capacité à entendre la parole de ceux-ci sur leur handicap afin d'envisager l'adaptation parfois minimale d'un poste. Il s'agit aussi de disposer d'outils de base pour pouvoir entretenir une communication efficace tant avec les collègues qu'avec les clients : cette compétence permet d'entretenir un environnement favorable au maintien de la personne dans son emploi.

3.2. Diversité dans la fonction publique

3.2.1. La fonction publique fédérale

La fonction publique fédérale a opté pour un projet **diversité de grande envergure** dès 2004. Celui-ci concerne l'ensemble des services publics fédéraux ainsi que les organismes d'intérêt public. Plusieurs plans d'action ont été programmés depuis lors (le dernier en date couvre la période 2009-2010). Ce projet diversité vise à proposer et développer des actions afin, entre autre, d'ouvrir la fonction publique fédérale aux personnes handicapées, notamment en adaptant les offres d'emploi et les examens de sélection par Selor, en mettant en place une procédure permettant de demander des aménagements raisonnables, en sensibilisant le personnel et la ligne hiérarchique³³.

Sont notamment reprises, dans le plan d'action 2009-2010 :

- » **des actions concernant l'accueil et l'intégration** (diffusion d'une brochure relative à l'accueil des collaborateurs avec un handicap, organisation d'une session de sensibilisation destinée aux responsables de l'accueil,...);
- » **des actions concernant la formation et le développement** (formations sur mesure en fonction des besoins spécifiques de l'organisation et des participants; formation des chargés de sélection de Selor; développement, en collaboration avec les associations et les experts, d'une procédure d'évaluation de connaissance de la langue des signes;...);
- » **des actions d'accompagnement** (offre d'un accompagnement personnalisé, lancement annuel d'un appel à projets diversité, diffusion d'une méthodologie destinée à l'implémentation d'un plan d'action diversité,...).

Enfin, la fonction publique fédérale se doit de respecter son obligation d'atteindre 3% de personnes handicapées dans son effectif, conformément au nouvel arrêté. Celui-ci prévoit par ailleurs diverses dispositions concernant le suivi et le contrôle du respect de cette obligation, notamment la constitution d'une commission dont le Centre fait partie : la Commission d'accompagnement pour le recrutement des personnes avec un handicap (CARPH). Vous trouverez ci-contre la contribution de la CARPH concernant le premier rapport qu'elle a réalisé en 2009 à ce sujet.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

Commission d'Accompagnement pour le Recrutement des Personnes avec un Handicap (CARPH) Etat des lieux 2009

La CARPH a été constituée un peu moins de deux ans après la parution au Moniteur belge de l'arrêté royal du 5 mars 2007³⁴. Elle a débuté ses travaux début 2009. La Commission est composée de façon paritaire de 9 représentants de l'autorité fédérale et de 9 représentants des organisations syndicales, de 2 experts ainsi que d'une représentante de la Ministre de la Fonction Publique et d'un représentant du Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées.

Afin de pouvoir réaliser au mieux sa mission, la Commission s'est fixée pour priorité d'établir en 2009 un état des lieux de la situation actuelle. A cet effet, la CARPH a réalisé une enquête basée sur la diffusion d'un questionnaire destiné à récolter les données relatives au handicap des agents en service au sein des organisations de la fonction publique fédérale. Cette démarche repose majoritairement sur une démarche volontaire de la part des répondants au questionnaire. Les résultats récoltés ne peuvent donc être que la pointe visible de l'"iceberg" du taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale.

La Commission a remis son rapport³⁵ à la Ministre de la Fonction Publique en février 2010.

Le taux d'emploi mesuré, équivalant à 0,9%, a une valeur indicative du chemin qu'il reste à parcourir en matière de soutien à l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale. Il doit être vu comme une opportunité de mettre en place une réelle politique de diversité et d'égalité des chances au sein des organismes concernés par l'arrêté royal du 5 mars 2007. La Commission note à l'analyse de certaines données qu'il semble que le recrutement de personnes handicapées soit en diminution même si un mécanisme de relance se dessine (à l'examen des données

34 M.B. 16/3/2007

35 Le rapport de la CARPH est disponible sur: http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/broch_po_bcaph.jsp?referer=tc:119-102026-64

de Selor notamment). La Commission relève également que le concept d'aménagement raisonnable ne semble pas encore intégré dans la culture des organisations, ce qui constitue un frein important. A cet égard, la Commission estime qu'il est essentiel d'accompagner l'employeur et les chargés de sélection mais aussi d'améliorer l'articulation avec les fonds régionaux en matière d'aménagements raisonnables.

La Commission, au travers de sa démarche, relève également la difficulté de récolter des données et de mettre en place un monitoring dynamique du taux d'emploi des personnes handicapées. A cet égard, elle insiste sur l'importance d'implémenter rapidement les mécanismes et les outils (statistiques notamment) de suivi de la Convention des Nations Unies³⁶.

L'emploi des personnes handicapées passe par la mise en place d'une politique volontariste de diversité. Un travail de fond est à mener et à envisager à plusieurs niveaux, en partenariat avec tous les acteurs impliqués (monde politique, fonctionnaires dirigeants, collègues de travail, acteurs du recrutement et de la diversité, secteur associatif,...). Il s'agit d'un travail de longue haleine à envisager à moyen et à long terme.

David Lefèbre,
Président de la CARPH

3.2.2. Objectifs chiffrés dans la fonction publique régionale

3.2.2.1. Nouvel arrêté en Région wallonne

L'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mai 2009 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans les provinces, les communes et les associations de communes³⁷ prévoit que le nombre de travailleurs handicapés que les administrations publiques locales doivent occuper correspond à **un mi-temps par tranche de vingt équivalents temps-plein** (avant : 1 temps plein par tranche de 55 emplois temps-plein).

L'arrêté prévoit également des examens de recrutement et des procédures de promotion adaptées aux handicaps des candidats. Les administrations organisent un accueil, une formation et une intégration des personnes handicapées, en collaboration avec l'AWIPH. Elles doivent également établir un rapport annuel relatif à l'emploi des travailleurs handicapés et le transmettre aux ministres de l'Intérieur et des Affaires sociales.

Par ailleurs, le Code de la fonction publique wallonne prévoit qu'elle doit employer un nombre de personnes handicapées fixé à 2.5% de l'effectif. A ce jour, seuls deux organismes répondent à cet objectif (l'AWEX et l'AWIPH).

3.2.2.2. Objectifs chiffrés de l'autorité flamande

L'autorité flamande a formulé des objectifs chiffrés pour les différents groupes-cibles de sa politique en matière d'égalité des chances. Le Gouvernement flamand a approuvé en 2004 un **objectif chiffré global de 4,5% des membres du personnel avec un handicap**, à atteindre en 2010. Après avoir figuré dans tous les contrats de gestion de l'autorité flamande, ces objectifs chiffrés sont désormais aussi explicitement ancrés dans les objectifs annuels individuels des hauts fonctionnaires. Les efforts de concrétisation qu'ils déploieront interviendront donc dans leur évaluation annuelle.

Tant que les objectifs chiffrés ne sont pas atteints, le candidat du groupe sous-représenté est prioritaire lorsque les qualifications sont équivalentes. Ce point est stipulé dans le statut-cadre et vaut tant pour les candidatures courantes que pour les promotions. Le processus de sélection comporte plusieurs étapes. La priorité aux candidats équivalents d'un groupe sous-représenté est appliquée lors de la sélection finale. Ainsi, s'il reste en fin de sélection deux candidats également aptes à assumer un poste vacant et que l'un appartient à un groupe sous-représenté, c'est ce candidat qu'il faut choisir.

Pratiquement tous les organes de l'autorité flamande peuvent recourir à un **soutien au rendement** à l'embauche de personnes handicapées entrant en ligne de compte pour une prime d'installation de la VAPH (Vlaamse Inschakelingspremie ou VIP) ou une prime de soutien de la VDAB (Vlaamse Ondersteuningspremie ou VOP).

36 Voir aussi Chapitre 1: Focus Handicap – 1. Convention internationale des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

37 M.B. 09/07/2009.

La mesure vaut pour tous les membres du personnel qui entrent en fonction dans un organe de l'autorité flamande et est applicable à tous les nouveaux contrats et nominations statutaires à partir du 1^{er} juillet 2009. Cette mesure est également d'application pour les membres du personnel dont la situation a changé après le 1^{er} juillet 2009 (lorsque le membre du personnel en question signe un nouveau contrat ou devient handicapé, par exemple).

Au début du processus de soutien au rendement, le service de l'émancipation de l'autorité flamande (dienst Emancipatiezaken) rédige un **protocole d'intégration**. Ce protocole comprend un rapport des effets du handicap sur le fonctionnement du membre du personnel ainsi qu'un aperçu des mesures qui seront prises afin de le soutenir. Des moyens ne sont alloués que dans la mesure où le protocole d'intégration est disponible.

Une partie de l'objectif chiffré de 4,5% des membres du personnel ayant un handicap peut être atteinte sur la base de la mesure des "emplois réservés". Les organes qui relèvent du statut du personnel du ministère de la Communauté flamande (Vlaams Personeelstatuut) peuvent réserver 1% des postes exprimés en équivalents temps plein (ETP) aux personnes atteintes d'un handicap.

Les organes déterminent eux-mêmes les fonctions qu'ils complètent par les emplois réservés. Tous les types d'emploi entrent en ligne de compte. Les candidats sont exemptés d'une sélection comparative avec des personnes sans handicap. Ils peuvent se porter candidat en s'inscrivant dans la base de données partagée des personnes handicapées de la VDAB et/ou sur Jobpunt Vlaanderen. Tous les emplois réservés sont publiés sur le site web de Jobpunt Vlaanderen. Les personnes qui sont déjà en service peuvent également poser leur candidature pour ces postes.

Les mesures décrites ci-dessus – soutien au rendement et emplois réservés – doivent toutefois atteindre leur vitesse de croisière. On constate également que le pourcentage de personnes atteintes d'un handicap recrutées augmente lentement pour atteindre 0,93%. L'objectif chiffré de 4,5% en 2010 n'est pas réaliste et a donc été reporté à 2015.

3.2.2.3. *En Région bruxelloise*

Un **quota de 2% a été fixé en 1999**³⁸ dans les administrations bruxelloises. Mais, à ce jour, il n'y a pas de relevé statistique de la présence de travailleurs avec un handicap dans ces administrations. Seul le service PHARE de la Cocof atteindrait 3% de travailleurs handicapés dans ses effectifs.

Un nouvel arrêté du Collège de la Cocof visera à favoriser l'emploi contractuel et statutaire des personnes handicapées dans les services de la Cocof en prévoyant une obligation d'engagement d'au moins un équivalent temps-plein par tranche de vingt équivalents temps-plein. Une commission sera chargée de veiller à l'application des nouvelles normes. Des agents seront désignés pour accompagner les travailleurs handicapés qui le souhaitent.

.....
38 Arrêté du 4 juin 2009 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 6 mai 1999 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

4. VERS UN ENSEIGNEMENT INCLUSIF ?³⁹

“I have a dream : une société où les directeurs de banques et de PME, les enseignants, les hommes d’Etat, les juristes... auront tous côtoyé à l’école les enfants à besoins spécifiques.” (G. Magerotte, Université Mons-Hainaut)⁴⁰



En 2006-2007, l'**enseignement spécialisé** en Communauté française comptait plus de 30.000 élèves, ce qui correspond à un peu plus de 3% du total des enfants scolarisés en Communauté française. Un peu plus de 500 enfants seulement sont intégrés dans l'**enseignement ordinaire** ! A ce nombre, il faut ajouter environ 1.200 enfants et adolescents avec un handicap fréquentant l'**enseignement ordinaire, en "intégration sauvage"** (sans inscription en enseignement spécialisé).⁴¹

En Communauté flamande, pour l'année 2009-2010, on compte près de 48.000 élèves fréquentant l'enseignement spécialisé. 8.759 élèves avec un handicap sont intégrés dans l'enseignement ordinaire (y compris dans l'enseignement supérieur), ce qui représente 0.81% de la population scolaire totale (chiffres 2007-2008).

En 2009, le Centre a traité 87 dossiers en matière d'enseignement, dont 20 touchaient spécifiquement au critère "handicap" (voir Chapitre 2 : Carnet statistiques). Parmi ces dossiers, retenons la condamnation de la Communauté flamande pour discrimination sur base du handicap. Quelques parents d'élèves sourds avaient engagé une procédure judiciaire à l'encontre de la Communauté flamande et de quelques écoles flamandes, arguant que trop peu d'heures de cours étaient traduites en langage gestuel néerlandais. Le juge du Tribunal de Première Instance de Gand a ordonné à la Communauté flamande de cesser la discrimination touchant les élèves concernés. Le manque de soutien de la part de la Communauté flamande pour organiser la traduction des cours en langage gestuel a été considéré par le tribunal comme un refus d'aménagement raisonnable.

39 Voir Chapitre 3 : Dossiers thématiques – Dossier 4 : Enseignement.

40 Citation du Professeur Ghislain Magerotte de l'Université Mons-Hainaut, extraite du dossier sur l'intégration du magazine des professionnels de l'enseignement PROF, septembre 2009.

41 Magazine des professionnels de l'enseignement Prof, septembre 2009.

4.1. Cadre juridique

Les chiffres présentés ci-dessus nous montrent que l'intégration des enfants et des adolescents avec un handicap dans l'enseignement ordinaire est peu développée dans notre pays, spécialement en Communauté française. En Finlande, par exemple, le pourcentage d'enfants intégrés atteint 17%.

L'enseignement étant une matière communautaire, il y a lieu de se référer aux décrets communautaires de lutte contre les discriminations⁴². La notion d'aménagement raisonnable en faveur des personnes handicapées y est centrale que ce soit en faveur des élèves ou des enseignants.

Par ailleurs, plusieurs décrets organisent l'intégration des élèves avec un handicap dans l'enseignement ordinaire.

- » En Communauté flamande, le décret du 28 juin 2002⁴³ garantit le droit d'inscription à tous les enfants de l'enseignement primaire et secondaire.
- » En Communauté française le nouveau décret du 5 février 2009⁴⁴ modifie les dispositions relatives à l'intégration des enfants à besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire.

Les chiffres présentés ci-dessus nous montrent que l'intégration des enfants et des adolescents avec un handicap dans l'enseignement ordinaire est peu développée dans notre pays, spécialement en Communauté française. En Finlande, par exemple, le pourcentage d'enfants intégrés atteint 17%.

Parallèlement, le nombre d'enfants en enseignement spécialisé augmente, tant en Communauté flamande qu'en Communauté française. Cette situation est alarmante car elle signifie que la tendance ne s'est pas inversée : quand un enfant présente des besoins spécifiques, le réflexe persiste à l'orienter vers l'enseignement spécialisé. Une étude a montré que, en-dehors de l'existence d'un handicap, l'enfant peut y être orienté pour de "mauvaises raisons", par exemple pour des motifs linguistiques ou parce qu'il provient d'un milieu dit défavorisé.⁴⁵

Nos écoles ne sont donc pas suffisamment inclusives, loin s'en faut, et ce, pour tous les enfants à besoins spécifiques, quels que soient ces besoins. Chaque année, le Centre reçoit des signalements de parents qui voient leur enfant être refusé ou écarté de l'enseignement ordinaire, pour des motifs liés notamment à un manque de sensibilisation et de connaissance du handicap mais aussi par manque d'encadrement et de ressources pédagogiques suffisants.

Même si la réalité institutionnelle est différente dans les deux communautés, les enjeux sont, pour la plupart les mêmes. La Ligue des droits de l'enfant et Ouders voor Inclusie livrent un même combat de part et d'autre de la frontière linguistique.



CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

La Ligue des Droits de l'Enfant L'accueil de l'enfant malade ou en situation de handicap à l'école

L'éducation est un droit pour tous les enfants⁴⁶, quelles que soient leurs spécificités. Concernant expressément les enfants à besoins spécifiques, ce droit a été renforcé par la Convention internationale des Droits de la Personne handicapée. Celle-ci renforce le droit à l'éducation et impose l'accès à une école primaire inclusive et à l'enseignement secondaire. La Communauté française ayant ratifié cette convention, elle va devoir avancer dans cette direction.

La Belgique avait opté en 1970 pour la création de l'enseignement spécialisé. C'était à la demande des familles car les enfants porteurs de différences n'étaient pas correctement pris en charge par l'école pour tous. Depuis, la société a évolué, le handicap fait moins peur et les familles ont retrouvé une volonté d'intégrer leur enfant dans une école proche de chez eux. Elles veulent permettre à leur enfant d'acquérir les mêmes connaissances que les autres mais également de se créer un réseau social local. Ce mouvement a vu l'apparition de services d'accompagnement à Bruxelles et de services d'aide à l'intégration en Wallonie. En février 2009, un nouveau décret sur l'intégration scolaire a été signé. Il favorise l'intégration des enfants ayant des besoins

42 Décret du 12 décembre 2008 de la Communauté française relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ; Décret du 10 juillet 2008 de la Communauté flamande relatif à l'égalité des chances et l'égalité de traitement.

43 M.B. 14/09/2002.

44 Décret portant des dispositions en matière d'enseignement spécialisé et d'accueil de l'enfant et de l'adolescent à besoins spécifiques dans l'enseignement obligatoire. MB 10/04/2009.

45 Etude de Philippe Tremblay, chercheur à l'ULB, 'Évaluation de la validité et de l'efficacité interne de l'enseignement spécialisé primaire de type 8 en Wallonie', 2007.

46 Article 28 de la convention internationale des Droits de l'Enfant.

spécifiques (il n'est plus questions de handicap ou de maladie) et cela à partir de l'enseignement spécialisé. Il s'agit d'une étape importante, mais le chemin vers l'inclusion est encore long.

La Ligue des droits de l'enfant souhaite une école pour tous. Aujourd'hui, l'école est encore trop souvent un lieu de non droit. L'enfant doit s'y conformer, ce qui n'a pas de sens pour un enfant, et encore moins s'il est malade ou handicapé. Cette école pour tous, nous en sommes encore loin. Des changements profonds doivent avoir lieu. Nous pensons, par exemple à la formation des enseignants. Il importe de se pencher sur les compétences que doivent acquérir tous les enseignants pour pouvoir éduquer des enfants qui ont diverses difficultés d'apprentissage.

Ensuite, la sensibilisation au handicap ou à la maladie est plus que jamais indispensable. A ce titre, la Ligue des Droits de l'Enfant a réédité le livre blanc, édité une première fois en 2004. L'idée principale de cette nouvelle édition est de pouvoir donner une information simple et claire sur les pathologies que pourraient présenter un enfant en classe mais également de donner des pistes pour favoriser son intégration. Nous insistons sur une information accessible, car nous remarquons à quel point les informations liées aux handicaps et aux maladies sont très rapidement d'ordre scientifique et peu accessibles à tout un chacun.

Jean Pierre Coenen
Président
www.ligue-enfants.be

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

Ouders voor Inclusie
L'école, reflet de la société

Ouders voor Inclusie est préoccupé de la manière dont l'enseignement inclusif va recevoir une place dans le paysage de l'enseignement flamand ainsi que de la lenteur de cette évolution. Nous constatons en effet chaque jour le large fossé qui sépare la théorie de la pratique.

Ouders voor Inclusie est partisan du droit à un enseignement inclusif. Par enseignement inclusif, nous

entendons un enseignement où chacun a sa place, où personne n'est exclu en raison de son "être différent". L'école inclusive dont nous rêvons ouvre grand ses portes à tous les enfants, quelles que soient leurs origines, leur couleur de peau, leurs possibilités et leurs limites. L'école devient ce faisant le reflet de la société où vivent ensemble des gens dans toute leur diversité.

Par droit à l'enseignement inclusif, nous entendons que tous les enfants, quel que soit le degré de leur handicap, ont en principe droit à prendre part au cursus ordinaire dans une école et une orientation de leur choix. Ce droit inclut également que les moyens de soutien indispensables soient disponibles. Enseignement inclusif et enseignement spécial doivent être structurés dans une optique de qualité. Ainsi, les parents ne seront pas obligés de choisir l'un en raison des carences de l'autre.

L'enseignement inclusif est un droit pour les élèves avec un handicap, même pour les élèves dont le handicap est sérieux ou complexe. De plus, l'enseignement inclusif repose sur une vision contemporaine du handicap. Cette vision rejoint une attente simple mais justifiée et saine de la participation à la vie quotidienne et donc aussi à l'enseignement ordinaire. En outre, l'enseignement inclusif rejoint une éthique de non-discrimination, laquelle se traduit dans les conventions internationales telles que la Convention des Nations Unies.

Notre défense de l'enseignement inclusif repose sur une analyse scientifique et est étayée par la pratique. L'enseignement inclusif n'est pas une utopie, c'est une réalité. Le droit à l'enseignement inclusif demande donc aussi l'égalité des droits.

Rita Stevens
Ouders voor Inclusie
www.oudersvoorinclusie.be

5. DES SERVICES ACCESSIBLES ET ADAPTÉS AUX PERSONNES HANDICAPÉES



Toute discrimination est également interdite dans l'accès et la fourniture de biens et services au public, qu'ils soient privés ou publics. En 2009, près d'un tiers des 321 dossiers "Biens et services" ouverts par le Centre concernaient des personnes handicapées (voir chapitre 2 : carnet statistiques).

Il s'agit bien souvent de problèmes d'**inaccessibilité des infrastructures** ou de **refus ou défauts d'aménagements raisonnables**. Or, le refus d'aménagement raisonnable pour une personne handicapée constitue une discrimination au sens des législations antidiscrimination.

Pour rappel, un aménagement raisonnable est une mesure concrète permettant de neutraliser, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement inadapté sur la participation d'une personne handicapée à la vie en société.

élections cristallisent, à elles seules, toute l'inaccessibilité sociale.

Martine Fraiture, Présidente
Christelle Balard, Vice-présidente
www.ffsb.be

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

Fédération Francophone des Sourds de Belgique
Notre philosophie : "Rien sur nous, sans nous"

Les élections de juin 2009 ont encore mis en lumière, de manière frappante, la sous-citoyenneté des sourds et malentendants. En Belgique, où le non vote est sanctionné, personne ne s'offusque en effet que les sourds et malentendants soient exclus de l'information politique qui permette un choix éclairé et personnel. Encore une fois malgré les appels vers les chaînes de TV et les partis politiques, il n'a pas été possible d'obtenir de sous-titrage ou de langue des signes lors des débats, reportages ou émissions politiques. Pourtant, il est crucial de prendre conscience que la TV est un média de masse, qui touche tout le monde simultanément, tous âges confondus, et qui provoque discussion et prise de conscience politique. La FFSB s'est réjouie des efforts d'accessibilité d'Internet ou de la présence d'interprètes dans les meetings. Mais, la Fédération pense que ce sont là des outils ciblés pour certaines catégories d'individus, mais certainement pas pour la majorité.

Le "clic TV" est encore lourdement discriminatoire. Choix de parti, choix d'homme ou de femme, ce choix est une liberté vitale de prise de parole citoyenne. Faut de chances égales lors du choix électoral : les

5.1. Les aménagements raisonnables en matière de fourniture de biens et services en faveur des personnes avec un handicap

En juillet 2008, le Centre a confié au Centre de Recherche et d'Information des Organisations de Consommateurs (CRIOC) la réalisation d'une **étude juridique** visant à préciser les concepts de "handicap" et d'"aménagement raisonnable" et à passer en revue la législation et la jurisprudence relatives à ces concepts, au niveau belge ainsi qu'à l'étranger. Cette étude⁴⁷, publiée en décembre 2009, concluait notamment que le concept d'"aménagement raisonnable" n'était pas un concept simple à appréhender. Non seulement pour un profane en la matière mais aussi parfois pour les professionnels du monde du handicap. Selon le CRIOC, il est indispensable de faire une large campagne d'information sur ce concept et d'insister sur le caractère peu contraignant qu'il représente pour le fournisseur de services en balance avec l'énorme gain dans la vie de tous les jours pour la personne en situation de handicap.

Dans un second temps, le Centre a demandé au CRIOC de récolter un ensemble de bonnes pratiques d'aménagements raisonnables, tant en Belgique qu'à l'étranger.

QUELQUES EXEMPLES

Un agent de police qui maîtrise la langue des signes peut accueillir une personne sourde qui souhaite déposer une plainte.

Un équipement adapté permet à une personne handicapée physique de pratiquer l'équitation.

Un menu en braille permet à un client aveugle de choisir lui-même son plat.

Un podium permet à une personne en fauteuil roulant d'assister au concert de son groupe favori dans de bonnes conditions.



Enfin, à partir de cette étude et de ce catalogue de bonnes pratiques, le Centre a présenté en décembre 2009 une série de dix carnets à l'attention des fournisseurs de biens et services.

Ces brochures ont pour objectif de les aider concrètement à proposer des aménagements raisonnables pour leur clientèle à mobilité réduite. Elles abordent dix secteurs de la vie quotidienne : les services publics, les transports, les sports, la culture, les loisirs, les services privés, les commerces, le logement, les soins de santé et l'horeca.⁴⁸

47 'Recherche relative aux aménagements raisonnables en biens et services pour personnes handicapées et personnes à mobilité réduite', disponible sur : www.diversite.be, onglet "Publications".

48 L'étude et les brochures peuvent être téléchargées à partir du site du Centre : www.diversite.be, onglet "Publications".

5.2. Sensibilisation sur le terrain

Dans le cadre de ses missions, le Centre entretient des contacts avec divers secteurs de la société, privés ou publics, et inspire diverses actions au niveau local – actions de prévention et de sensibilisation – afin d'éviter certains comportements discriminatoires. Il participe aussi volontiers à des démarches de sensibilisation des acteurs locaux en informant sur les principes et le cadre législatif de la lutte contre les discriminations. En voici deux exemples, l'un dans le secteur privé de l'horeca en Flandre, l'autre auprès des communes de Wallonie.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

HoReCa Middenkust

Du changement dans le secteur de l'horeca

Il a fallu beaucoup de temps avant que le principe de l'égalité des chances pour les personnes avec un handicap commence à s'imposer chez les petits entrepreneurs de l'horeca. Lorsque nous examinons par exemple l'histoire du secteur hôtelier, nous constatons que les gérants hôteliers traditionnels n'avaient pendant longtemps aucune idée de la problématique spécifique des personnes handicapées. Nous pouvons partir du principe que ce manque de compréhension est principalement dû à leur ignorance. Ignorance parce que nous avons été élevés dans une société où les personnes handicapées étaient invisibles.

Par conséquent, les personnes handicapées étaient acceptées depuis des années dans le secteur hôtelier, mais de préférence le plus discrètement possible et en créant le moins d'embarras. Cette disposition d'esprit et la réaction des clients ayant un handicap a bien trop souvent entraîné une rupture de confiance, laquelle était en fin de compte évitable et souvent à l'origine d'une amertume dans le chef des deux parties.

Heureusement, nous avons constaté ces dernières années une nette évolution grâce aux efforts collectifs de Toerisme Vlaanderen, HoReCa Vlaanderen et des diverses organisations de personnes handicapées. La vision des deux parties a ainsi évolué de manière positive et la disposition d'esprit de l'hôtelier vis-à-vis des clients avec un handicap a bénéficié d'une dynamique nouvelle.

Bien sûr, le développement de ce marché de niche entraîne aussi une hausse des taux d'occupation, lesquels sont mis à rude épreuve – surtout en période de crise économique. Et nous constatons avec plaisir que les entreprises qui ont investi dans des installations adaptées aux personnes handicapées peuvent aujourd'hui en récolter les fruits. Tout le monde y gagne, en fin de compte.

Michel Bero

Président honoraire de HoReCa Middenkust

www.horecamiddenkust.be

Le Centre participe aux formations adressées aux handicottacts des communes wallonnes en présentant un module de sensibilisation à la législation antidiscrimination.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

*l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH)
Handicottacts*

Depuis 2005, à l'initiative des Commissions subrégionales de l'AWIPH, les administrations communales ainsi que les CPAS de Wallonie se dotent de plus en plus d'un *Handicottact* chargé d'informer et d'orienter toutes les personnes en situation de handicap ainsi que leur entourage vers les services aptes à répondre à leurs besoins.

Dans cette tâche, il n'agit pas seul mais au cœur d'un réseau permettant de guider la personne vers l'organisme, l'association, le service le mieux à même de répondre à sa demande. Par conséquent, afin d'améliorer leur pratique professionnelle, une offre de formations a été établie sur base de l'analyse de leurs besoins. Si la théorie permet de poser des balises, il s'agit, d'abord et avant tout, de partager les expériences vécues et de créer du lien entre les participants afin de favoriser les liens relationnels souvent porteurs en termes de transmission de savoirs et de renforcement des collaborations.

Cette offre de formation a été lancée en juillet 2009

et adressée à l'ensemble des communes de Wallonie. A l'heure actuelle, près de 240 Handicontacts, personnel communal, membres des commissions subrégionales et agents de l'AWIPH se sont déjà inscrits aux trois modules de formation proposés.

Tout connaître sur cette offre de formation :
http://www.awiph.be/AWIPH/projets_nationaux/handicontact/handicontact.html

Axel Van Weynendaele,
responsable du Service communication de l'AWIPH
www.awiph.be





6. UN RÉSEAU DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR BASE DU HANDICAP



Tant au niveau associatif qu'institutionnel, le Centre travaille en partenariat avec de **nombreux acteurs**. Au niveau institutionnel, l'année 2009 fut celle de la création du réseau de points de contacts de la Communauté flamande et de la signature des protocoles avec la Région wallonne / Communauté française. Le tissu associatif, pour sa part, est bien plus vaste. Une multitude d'associations défendent les droits des personnes handicapées. Ainsi, les associations, les institutions régionales et communautaires, les acteurs locaux contribuent, avec le Centre, à tisser un réseau de plus en plus serré de lutte contre les discriminations.

6.1. Collaboration entre le Centre, les Communautés et les Régions

6.1.1. Communauté flamande

Le décret flamand du 2 juillet 2008 organisant un cadre pour la politique flamande d'égalité des chances et d'égalité de traitement interdit toute discrimination tant dans le secteur public que dans le secteur privé, et ce dans les domaines du travail, de la formation professionnelle et du placement, des soins de santé, de l'enseignement, de l'offre de biens et de services et de la participation aux activités en dehors de la sphère privée. Pour être les plus accessibles possible au citoyen, des **points de contact locaux antidiscrimination** (appelés en néerlandais "meldpunten discriminatie") ont été créés dans différentes villes flamandes⁴⁹.

Le Centre est étroitement impliqué dans le développement et le suivi de ces points de contact antidiscrimination. Les collaborateurs des points de contact reçoivent au Centre une formation axée sur la législation en matière de lutte contre la discrimination et peuvent en toutes circonstances faire appel à l'expertise du Centre pour le traitement des signalements et l'élaboration d'actions. De plus, les différents points de contact ont également accès au système d'enregistrement des signalements utilisé par le Centre. Cette structure permet de mieux cerner la problématique de la discrimination en Flandre.

Tous les points de contact sont analysés au niveau de leur accessibilité physique. Les points de contact doivent être à la portée de tous au sens propre comme au sens figuré et donc être physiquement accessibles à chacun. Vu leur intégration locale, ces points de contact peuvent également collaborer avec les associations locales et/ou comités consultatifs en faveur des personnes handicapées.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

*Gelijke Kansen in Vlaanderen
Signaler une discrimination en raison d'un handicap à un point de contact local*

Gelijke Kansen in Vlaanderen, cellule de l'autorité flamande, a lancé fin 2007 plusieurs avant-projets destinés à ancrer des points de contact antidiscrimi-

nation dans les villes-centres et métropoles flamandes. Aujourd'hui, les citoyens peuvent s'adresser à 12 points de contact antidiscrimination s'ils estiment faire l'objet d'inégalités de traitement au sens de la loi. Le collaborateur du point de contact va recueillir le signalement de la personne et vérifier que l'inégalité de traitement peut être réellement assimilée à une discrimination. Si c'est le cas, le collaborateur va à tout le moins accompagner le plaignant ou la victime dans sa recherche d'une solution et, le cas échéant, transférer le dossier au Centre lorsqu'une solution juridique semble nécessaire. Les points de contact et le Centre travaillent donc en étroite collaboration.

Le grand avantage de ces points de contact locaux est que les citoyens peuvent introduire un signalement dans leur région, ce qui rend probablement ces points de contact plus accessibles. Plus important, les collaborateurs connaissent la situation locale et peuvent ainsi agir de manière plus ciblée. Au fil du temps, les collaborateurs des points de contact savent où les problèmes surgissent le plus souvent et qui est la personne à mobiliser pour y mettre un terme.

Les coordonnées de ces points de contact antidiscrimination sont disponibles sur le site web de Gelijke Kansen in Vlaanderen : www.gelijkekansen.be, à la rubrique "Burgers en organisaties" ou sur le site du Centre www.diversite.be à la rubrique "Liens".

Katia De Bock
coordinatrice Gelijke Kansen Vlaanderen
www.gelijkekansen.be

6.1.2. Région wallonne et Communauté française

La signature des **protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française** début 2009⁵⁰ ont permis au Centre d'étendre son champ d'action et de pouvoir agir dans les matières relevant des compétences régionales et communautaires. Le Centre a ainsi eu l'occasion de collaborer avec les associations et les institutions sur des matières qui, jusqu'ici, sor-

49 Voir Chapitre 7 : Le Centre en réseau – 1.1. Points de contacts en Flandre (Meldpunten).

50 Voir Chapitre 7 : Le Centre en réseau – 1.2. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française.

taient des compétences allouées au Centre. Dès lors, un réseau local solide et cohérent se construit peu à peu afin de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap en Région wallonne et en Communauté française.

Durant l'année 2009, des séminaires organisés par le Centre à Liège, Charleroi et Namur ont permis de formaliser davantage la manière dont seront envisagées les relations entre le Centre et les acteurs régionaux et locaux de lutte contre la discrimination. Par ailleurs, ces colloques ont été l'occasion de mettre en avant les problématiques liées à la discrimination sur base du handicap ainsi que la notion d'aménagements raisonnables. Les protocoles ont donc permis au Centre de se pencher sur certaines problématiques structurelles liées au handicap et propres aux compétences tant de la Région wallonne que de la Communauté française. Les interventions du Centre sont parties de signalements individuels et ont rapidement évolué vers des perspectives davantage structurelles. Elles concernent notamment la politique d'intégration des personnes handicapées au sein du service public de Wallonie mais aussi l'intégration du concept d'aménagements raisonnables pour le personnel enseignant en Communauté française ainsi que pour les élèves à besoins spécifiques.

6.2. Convention de collaboration avec les associations en matière de handicap

Depuis 2003, année de l'adoption de la loi interdisant la discrimination notamment sur base du handicap, le Centre a tissé un réseau de **collaboration avec les associations de personnes handicapées** qui sont à la fois une source d'expertise et un relai des préoccupations du terrain. Le Centre traite les signalements envoyés par les associations, soutient des recommandations rédigées avec leur collaboration et propose des moments de sensibilisation et de formation à la législation antidiscrimination.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

Fevlado

Vers une plus large reconnaissance de la langue des signes flamande

Fevlado vzw, fédération néerlandophone des sourds de Belgique (Federatie van Vlaamse DovenOrganisaties), s'occupe d'égalité, d'émancipation et d'épanouissement des personnes sourdes et de leur langue, la langue des signes flamande. Fevlado défend donc l'individualité, les droits et le bien-être des personnes sourdes dans tous les aspects de la vie quotidienne.

En 2006, la langue des signes flamande a été reconnue par le Parlement flamand. Fevlado s'efforce d'étendre cette reconnaissance culturelle vers d'autres domaines politiques et milite afin que :

- » dans le domaine de l'enseignement, les élèves sourds du secondaire, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement pour adultes aient droit à l'assistance à plein temps d'un interprète durant tout leur parcours scolaire ;
- » en situation professionnelle, le nombre d'heures d'interprétation soit déterminé en fonction du travailleur sourd ;
- » dans le secteur du bien-être, la mobilisation d'un interprète dans une situation privée soit totalement gratuite et que le nombre d'heures d'interprétation soit fixé en fonction de la personne sourde. Les hôpitaux, maisons de repos et centres de soins de santé mentale informent les personnes sourdes dans leur langue et veillent à faciliter la communication avec l'ensemble du personnel (para)médical

de l'institution. Les services de garde des médecins, pharmaciens et dentistes sont également joignables pour les personnes sourdes et malentendantes, via une adresse e-mail et/ou un numéro SMS général ;

- » sur le plan de l'expérience culturelle et des loisirs, l'individualité de la vie associative sourde et l'expression des personnes sourdes soient reconnues ;
- » au niveau des médias, un certain nombre de programmes de la VRT (chaîne publique flamande) soient pourvus d'une interprétation en langue des signes flamande et que la Vlaamse Doven Gemeenschap (Communauté flamande des sourds) dispose de son propre temps d'antenne en tant que minorité en Flandre ;
- » toutes les informations, espaces publics, transports publics et services d'urgence mis à la disposition des citoyens soient également accessibles aux personnes sourdes pratiquant la langue des signes en fournissant pour toutes les informations auditives une version en langue des signes flamande.

Anja Van Impe
Coordinatrice Fevlado-passage asbl
www.fevlado.be

6.3. Convention de collaboration avec le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) Collaboration entre le Centre et le CSNPH

Le Centre et le CSNPH ont officialisé le 3 décembre 2009 leur collaboration en matière de lutte contre les discriminations liées au handicap. La logique d'action de non-discrimination du premier s'articule désormais à la politique d'inclusion dans tous les domaines de compétence fédérale du second. Le CSNPH s'en réjouit. Des travaux de réflexion sur l'accessibilité de l'environnement bâti ont débuté à la fin de l'année 2009. D'autres chantiers seront lancés entre ces deux structures complémentaires qui ont l'envie d'unir leur expertise en faveur d'une meilleure inclusion des personnes handicapées.

Le CSNPH est l'organe d'avis et de recommandation officiel pour toute question ayant un impact sur la vie des personnes handicapées et relevant des compétences fédérales. Il est habilité, de sa propre initiative ou à la demande des ministres compétents, à donner des avis ou à faire des propositions à ces sujets, entre autres en vue de la rationalisation et la coordination des dispositions légales et réglementaires. Il est composé de 20 experts qui ont chacun une expérience de vie ou professionnelle en prise directe avec les réalités du handicap.

Le CSNPH est fréquemment confronté à des interpellations notamment liées à l'accès :

- » aux espaces publics : en ce compris les bâtiments de l'Etat et de ses différentes composantes mais aussi les espaces privés d'utilité publique, comme les bureaux de poste, les agences bancaires ou encore les espaces culturels;
- » aux transports publics : la SNCB développe certes une politique d'accessibilité de ses infrastructures pour le plus grand nombre mais les conditions à cet accès et à l'assistance aux personnes rendent, en pratique, impossible un déplacement libre, autonome et sûr;
- » aux produits financiers et d'assurance : la maladie

ou le handicap sont souvent des causes réhivitoires d'exclusion à la propriété, à l'assurance hospitalisation, etc.;

- » à l'emploi et aux formations :
 - » le régime des allocations aux personnes handicapées ne répond plus aux besoins des personnes handicapées en termes de dignité de vie ou d'accès à l'emploi;
 - » la personne handicapée ou malade doit, bien plus qu'un autre candidat travailleur, justifier son enthousiasme à se former et à travailler ; au-delà des efforts supplémentaires qui lui sont nécessaires à gérer ses faiblesses générées par la maladie ou le handicap, le candidat ou le travailleur peine à combattre les préjugés des employeurs et le prétexte de la crise;
- » aux loisirs, à la santé, aux moyens d'information et de communication...

Jokke Rombauts, Président
Gisèle Marlière, Vice-présidente

7. QUELQUES NOUVELLES LÉGISLATIONS EN MATIÈRE DE HANDICAP



7.1. Assurances

En 2009, le Centre a ouvert une vingtaine de dossiers concernant des personnes qui, en raison de leur handicap ou de leur maladie chronique, ont été confrontées à un refus, une exclusion ou une majoration élevée lors de l'introduction d'une demande d'assurances solde restant dû, couverture des frais médicaux ou revenu garanti. Outre le traitement de ces dossiers, le Centre a formulé des recommandations à l'intention des ministres concernés en vue d'une meilleure assurabilité de ce groupe vulnérable.

Le 21 janvier 2010, la loi modifiant la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre en ce qui concerne les assurances solde restant dû pour les personnes présentant un risque de santé accru est entrée en vigueur. En limitant les majorations, cette loi simplifiera la vie des personnes souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique et désireuses de conclure une assurance solde restant dû. Le législateur demande aux assureurs de faire preuve de davantage de clarté et de transparence dans les modes d'attribution de l'assurance en imposant un devoir de motivation. Les candidats-preneurs d'assurance peuvent faire réexaminer leurs majorations et dans certains cas obtenir une assistance financière de la Caisse de compensation. Par ailleurs, la Commission Bancaire, Financière et des Assurances (CBFA) rédige actuellement un code de déontologie qui contraindra les assureurs à mieux diffuser l'information et, par exemple, à utiliser un questionnaire médical standard garantissant objectivité et transparence accrues. Le Centre prend part aux réunions de la CBFA et continue de suivre les effets de cette loi du 21 janvier 2010.

Cette nouvelle loi est un premier pas dans la bonne direction. Il subsiste toutefois encore de nombreux problèmes liés à l'assurabilité des personnes souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique. Le Centre vise toujours une accessibilité équivalente aux assurances pour ces personnes.

Cette nouvelle loi est un premier pas dans la bonne direction. Il subsiste toutefois encore de nombreux problèmes liés à l'assurabilité des personnes souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique. Le Centre vise toujours une accessibilité équivalente aux assurances pour ces personnes.

7.2. Accessibilité

L'accessibilité des bâtiments ouverts au public par les personnes à mobilité réduite est une **compétence qui relève des Régions**. Jusqu'il y a peu, seules la Wallonie et la Région bruxelloise possédaient une réglementation régionale : le Code Wallon de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme et du Patrimoine (le CWATUP, art.414 et 415) et le Règlement Régional d'Urbanisme bruxellois (RRU titres IV et VII). Ces règlements obligent toute personne ou entité qui demande un permis d'urbanisme, soit pour effectuer une nouvelle construction, soit pour des rénovations importantes, à respecter une série de normes quant à l'accès des personnes à mobilité réduite aux bâtiments ouverts au public.⁵¹



Depuis peu, la Flandre possède son propre décret. Le nouvel arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 fixant un règlement urbanistique flamand relatif à l'accessibilité

est entré en vigueur le 1^{er} mars 2010.⁵²

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

Gamah

Pouvons-nous en rester là ?

Certes, depuis 10 ans, le code wallon de l'aménagement du territoire impose des normes d'accessibilité. Cependant, il faut savoir que ce code est terriblement incomplet, qu'il est peu ou pas connu et que son non-respect n'est pas sanctionné. De plus, lorsque l'on sait que ces impositions ne concernent que les bâtiments à construire ou à transformer, un vertige vous saisit !

Ce constat, les associations s'occupant de la défense des personnes à mobilité réduite l'ont fait depuis long-

temps. Pour être mieux entendues, ces associations se sont fédérées au sein du Collectif Accessibilité Wallonie-Bruxelles (CAWaB) depuis 4 ans. À l'occasion des dernières élections, le Collectif, dans un mémorandum adressé aux formations politiques, a à nouveau demandé des avancées majeures :

1. l'amélioration du texte réglementaire sur l'accessibilité des nouveaux bâtiments;
2. des sanctions significatives si un bâtiment neuf ouvre ses portes en n'ayant pas respecté ce texte réglementaire;
3. à l'image de la France, un phasage de la mise en accessibilité du cadre bâti existant.

Vincent Snoeck

Directeur de l'ASBL Gamah

Président du CAWaB au moment de la remise du mémorandum.

www.gamah.be

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

Toegankelijkheidsoverleg Vlaanderen
Défis pour un environnement de vie plus accessible

Le collectif Accessibilité Flandre (Toegankelijkheidsoverleg Vlaanderen ou TOV) se réjouit qu'il existe – enfin – une nouvelle réglementation capable de réduire le nombre de constructions et rénovations inaccessibles. Elle met fin à la législation fédérale dépassée et jamais appliquée de 1976. Mais, des défis importants subsistent malgré tout.

Premièrement, il reste encore un grand nombre de questions concernant l'application de la nouvelle réglementation. Les risques – qu'un permis de bâtir soit délivré à tort ou que les maîtres d'ouvrage ne respectent pas les conditions du permis – ne sont pas impensables. Il n'y a que peu de moyens pour contrôler cela, moins encore pour intervenir.

Un deuxième problème majeur est que seul les éléments "lisibles sur le plan" sont repris dans la réglementation. Il se peut donc qu'un constructeur prévoie une ouverture de porte suffisamment large dans le gros œuvre mais que ses choix de finition – placer du verre

51 Pour en savoir plus : 'Accessibilité des bâtiments ouverts au public par les personnes à mobilité réduite', (2007), à télécharger sur le site du Centre www.diversite.be, onglet "Publications".

52 Pour en savoir plus : www.toegankelijkgebouw.be.

d'ornement par exemple – aboutissent finalement à un passage trop étroit. Il n'y a rien que la réglementation permette de faire dans ce cas.

La question de l'application peut être résolue par un contrôle à la réception des travaux. Cette solution remédie en outre au problème que la réglementation reste limitée à "l'accessibilité du gros œuvre". Le contrôle que nous proposons consiste en effet à constater après la finition que le bâtiment soit véritablement accessible.

Troisièmement, ce qui n'est pas construit ni rénové n'a pas besoin de permis de bâtir et peut donc rester inaccessible. Ce problème peut être résolu en obligeant certaines catégories de bâtiments publics à devenir (plus) accessibles conformément à un calendrier à convenir. Pensons par exemple ici aux bâtiments scolaires. Il ne peut en être autrement : chaque bâtiment doit être à terme accessible à tous les élèves. Nous n'exigeons pas que cela soit garanti à très court terme mais bien que des plans par étapes soient élaborés très rapidement. Ces plans seront évidemment contraignants. On peut s'assurer du caractère contraignant en bloquant par exemple les subsides lorsque le plan par étapes n'est pas respecté.

Il y a donc un besoin de réglementations et de mécanismes de contrôle supplémentaires. Bien sûr, une sensibilisation reste également nécessaire. Pour finir, soulignons l'importance d'une participation forte, structurée et adéquatement soutenue des utilisateurs dans tout ce qui a trait à l'accessibilité. Malgré tous les efforts entrepris à ce jour, ce point reste problématique.

Yves Verschaeren,
Coordinateur Toegankelijkheidsoverleg Vlaanderen
(TOV)
www.tovl.be



7.3. L'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public

Refuser une personne handicapée parce qu'elle est accompagnée d'un chien d'assistance est un exemple de discrimination indirecte.

Dans de nombreux établissements, les chiens sont interdits, par règlement ou par mesure d'hygiène. La même attitude ne peut être admise pour les chiens d'assistance. Afin de clarifier notamment les dérogations à l'interdiction de discriminer et de couvrir des situations qui relèveraient de compétences régionales, les trois régions du pays ont promulgué des décrets⁵³ relatifs à l'accès des chiens d'assistance dans les lieux publics.

Il est important de faire connaître ces décrets car les signalements au Centre sont toujours fréquents, essentiellement pour des refus de chiens d'assistance dans les magasins, les restaurants, les avions et les hôtels.

entendre par là tous les bâtiments, lieux et espaces, publics ou privés, destinés à un usage public ainsi que les transports rémunérés de personnes. L'accès aux transports en commun (dont les taxis), aux salles de théâtre ou de cinéma et aux restaurants leur est désormais autorisé.

Par dérogation, l'accès peut être refusé pour des raisons de santé publique ou de sécurité. Ainsi, un chien d'assistance pourra accompagner son maître handicapé dans un restaurant mais pas dans la cuisine, dans un hôpital mais pas dans une salle de soins, dans une piscine mais pas au bord de l'eau. Ce refus doit être porté à la connaissance du public. Toute personne handicapée qui s'estime lésée par le non-respect des dispositions légales peut introduire une plainte. Des sanctions sous forme d'amendes sont prévues.

Michel Magis
Directeur de Département
www.brailleliga.be

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

Ligue Braille

Chiens-guides et chiens d'assistance pour une meilleure autonomie

Les personnes en situation de handicap peuvent utiliser des chiens d'assistance pour les aider dans les actes de la vie journalière. Les chiens-guides pour les personnes aveugles sont bien connus du grand public mais d'autres chiens apportent une aide efficace aux personnes ayant d'autres types de déficiences. Autoriser l'accès aux lieux ouverts au public à ces chiens d'assistance permet de renforcer la mobilité et l'autonomie des personnes handicapées.

Afin d'éviter toute discrimination, il était nécessaire de légiférer. Mais en matière de législation pour les personnes handicapées, la Belgique est ce qu'elle est. En effet, chaque Région a légiféré de son côté. Heureusement, des similitudes existent.

Le principe de départ est l'interdiction de refuser l'accès à une personne handicapée accompagnée de son chien d'assistance dans les lieux ouverts au public. Il faut

53 Région wallonne : Décret du 23/11/2006 - Arrêté du 02/10/2008 ;
Région de Bruxelles-Capitale : Ordonnance du 18/12/2008 - Arrêté du 22/10/2009 ;
Région flamande : Décret du 20/03/2009 - pas encore d'arrêté d'exécution.

8. L'EUROPE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES



8.1. Projet de Directive “biens et services” en matière de handicap : état des lieux

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 conviction, 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 que dans le domaine de l'emploi. Ainsi, 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 afin de trouver un consensus unanime sur un texte qui sera ensuite adopté par le Parlement européen. Il s'avère difficile de trouver un consensus au sein du Conseil car certaines dispositions du projet de directive auront des implications financières. Celle relative à l'accessibilité et à l'obligation d'aménagements raisonnables en faveur des personnes avec un handicap par exemple pose problème à certains Etats pour cette raison. Le Centre espère toutefois que le Conseil pourra se mettre d'accord sur un texte lors de la Présidence belge.

En ce qui concerne la protection octroyée aux personnes avec un handicap, quelques améliorations sont à relever suite aux débats intervenus en 2008 et en 2009, et ce conformément aux recommandations qui avaient été faites par le Centre. Tout d'abord, le projet actuel de directive reprend mot pour mot la définition du handicap telle que reprise dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des Personnes Handicapées⁵⁴. Par ailleurs, la définition de la discrimination a été étendue à la notion de discrimination par association⁵⁵. Enfin, le texte traite les notions “d'accessibilité” et “d'aménagements raisonnables” de manière

distincte et les clarifie davantage en faisant une référence explicite au texte de la Convention des Nations Unies et en intégrant le principe de “conception universelle”. Ce principe vise la conception de produits, d'équipements, de programmes et de services qui puissent être utilisés par tous, dans la mesure du possible, sans nécessiter ni adaptation ni conception spéciale.

Toutefois, le Centre constate que le texte proposé demeure insuffisant à certains égards. La notion de discrimination a été étendue à la notion de discrimination par association et, en principe, il faudrait donc considérer que cela entraîne une obligation de ne pas refuser des aménagements raisonnables à des personnes associées aux personnes avec un handicap. Néanmoins, cette interprétation ne coule pas de source et le Centre recommande donc de la prévoir explicitement⁵⁶. Par ailleurs, en ce qui concerne la fourniture de services financiers, la Directive proposée autorise des différences de traitement sur base du handicap lorsque l'évaluation du risque se base sur “des données actuarielles ou des statistiques précises et pertinentes”. Or, le texte ne prévoit pas de système garantissant la fiabilité et la transparence de ces données qui permettrait de vérifier si le handicap constitue ou non un “facteur déterminant” dans l'évaluation du risque.

54 Voir Chapitre 1 : Focus Handicap – 1. La Convention Internationale des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

55 Des personnes peuvent être les victimes d'une discrimination fondée sur certaines caractéristiques, mais cette discrimination peut aussi atteindre leurs proches, conjoint, parents et enfants. Il en est, par exemple, ainsi s'il y a discrimination du conjoint “blanc” d'une femme de couleur du fait de la couleur de peau de son épouse. De même, des parents d'enfants handicapés se sentent souvent discriminés du fait du handicap de leur enfant. Dans de tels cas, on parle de ‘discrimination par association’.

56 Voir Chapitre 5 : Recommandations.

8.2. Droits fondamentaux des personnes avec une déficience intellectuelle et des personnes avec des problèmes psychologiques.

En novembre 2009, le Centre a participé aux travaux de l'Agence des droits fondamentaux installée à Vienne pour son projet de recherche sur les droits des personnes avec une déficience intellectuelle ou un problème de santé mentale.



CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

*Agence européenne des Droits Fondamentaux (Fundamental Rights Agency – FRA)
Droits fondamentaux des personnes avec une déficience intellectuelle ou des problèmes de santé mentale*

La mission de l'Agence européenne des droits fondamentaux (la FRA) est de faire des droits fondamentaux une réalité pour tous au sein de l'UE⁵⁷. Le handicap et les droits de l'homme comptent au nombre des priorités de l'Agence, comme le définit le programme-cadre pluriannuel de l'Agence pour la période 2007-2012. Le projet "Droits fondamentaux des personnes avec une déficience intellectuelle ou des problèmes de santé mentale" a été lancé au début de l'année 2009. La FRA a pris la décision d'inclure dans ce projet deux groupes spécifiques : les personnes qui ont un handicap mental et celles qui souffrent de problèmes de santé mentale. En effet, si la différence qui sépare ces deux groupes est grande, ces personnes sont souvent confrontées aux mêmes réactions de la société, à savoir la stigmatisation et l'exclusion sociale.

Le projet s'emploie à faciliter la pleine jouissance des droits fondamentaux des personnes avec un handicap mental ou des troubles psychiques. Pour y parvenir, la FRA a fixé deux objectifs principaux : (1) soutenir la mise en œuvre adéquate de la Convention relative aux droits des personnes handicapées au sein de l'UE et (2) contribuer à la sensibilisation aux défis de la vie de tous les jours, tout en fournissant des solutions. La méthodologie du projet repose sur une recherche juridique, une recherche sociale et la création de réseaux.

La recherche juridique consiste à récolter des données via le Réseau d'experts légaux de l'Agence (FRALEX) sur le cadre réglementaire en matière d'égalité et de

lutte contre la discrimination, sur la protection de droits fondamentaux spécifiques, sur le placement et le traitement involontaires, sans oublier la compétence, la capacité juridique et la tutelle. La recherche sociale rassemblera des données primaires concernant la situation sur le terrain – expériences personnelles et points de vue des principaux acteurs – par des interviews approfondies et des "groupes focus". Les "self-advocates" (personnes qui défendent eux-mêmes leurs droits) et utilisateurs-chercheurs seront impliqués dans la conception du projet et sa mise en œuvre. Les thèmes centraux seront le droit à une vie autonome, la capacité juridique, le droit de vote et la situation des droits fondamentaux dans les établissements de soins de longue durée. En ce qui concerne la création de réseaux et la coopération avec les parties prenantes, l'agence FRA a organisé une réunion initiale de prise de contact en novembre 2009. Une multitude d'intervenants s'intéressent tout particulièrement aux questions liées au handicap. La FRA va développer un plan stratégique et une stratégie de mise en réseau social et facilitera le travail des réseaux d'acteurs sur le terrain à intégrer dans le projet, afin que la recherche soit axée sur leurs besoins et que les résultats soient utiles et pertinents pour eux. La FRA va également organiser plusieurs activités de sensibilisation.

Morten Kjærum
Directeur
www.fra.europa.eu

57 Voir Chapitre 7: Le Centre en réseau - 2.3. FRA: Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne.



CONCLUSIONS



L'année 2009 restera sans doute celle de la ratification par la Belgique de la Convention internationale des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Elle est chargée d'espoir, sans doute parce qu'elle couvre l'ensemble des domaines de la vie des personnes handicapées et répond aux aspirations grandissantes d'inclusion, de non discrimination et d'auto-détermination des personnes handicapées. Répondra-t-elle aux attentes fortes exprimées par ces dernières? Beaucoup d'espoir avait accompagné la promulgation de la loi antidiscrimination. Les personnes handicapées s'en sont emparées et le handicap est devenu le premier des motifs non raciaux protégés par la loi dans les signalements adressés au Centre. Le Centre a constaté que ces signalements peuvent être un réel levier afin de promouvoir et mettre en place de nombreuses initiatives dans les entreprises, les services publics mais aussi dans des secteurs aussi divers que les loisirs, l'enseignement ou l'horeca. Beaucoup reste à faire et les efforts paraissent parfois frileux, notamment en matière d'accessibilité. Toutefois, il semble qu'un mouvement s'amplifie tant au niveau des forces vives - associations, politiques, institutions publiques, personnes handicapées, familles - qu'au niveau des outils législatifs.

Une société inclusive, où les personnes avec ou sans handicap auront les mêmes droits et le même accès au travail, aux services, aux loisirs; autrement dit une société adaptée à tous est un idéal. Mais ne nous trompons pas, le principe d'inclusion ne doit pas, dans un mouvement un peu radical, faire fi des besoins des plus vulnérables. Fermer les institutions, fermer les entreprises de travail adapté et les écoles d'enseignement spécialisé ? Le curseur devrait se situer entre une inclusion combattant les mauvais prétextes et une offre de services adaptés aux besoins de chacun.

L'inclusion ne s'improvise pas. Un des défis majeurs des prochaines années est sans doute la formation, au sens large, des personnes handicapées. Ouvrir le marché de l'emploi ordinaire aux personnes handicapées sans en assurer la qualification est une impasse certaine. Une des voies possibles pour améliorer cette situation est l'intégration des enfants, adolescents et jeunes adultes avec un handicap dans l'enseignement ordinaire. On l'a dit, il faut des moyens, certainement un changement de mentalité, passant sans doute par une sensibilisation accrue du secteur et des familles et une mise en accessibilité, au sens large, des écoles ... et des transports.

L'année 2009 est celle aussi de la finalisation du puzzle législatif de lutte contre les discriminations : décrets et ordonnances protègent désormais les personnes handicapées des discriminations dans les différents domaines relevant des compétences régionales ou communautaires comme l'enseignement, le logement social, la formation professionnelle et les transports.

Seule pièce manquante : en Région bruxelloise, les services, privés ou publics, ne sont pas couverts par un texte de loi luttant contre les discriminations. Ce qui signifie, par exemple, que les personnes handicapées ne sont pas protégées contre les discriminations dans les transports bruxellois.

Enfin, en 2009 les protocoles de collaboration de la Région wallonne et de la Communauté française avec le Centre ont également été finalisés parallèlement à la mise en place de la collaboration avec les points de contact en Flandre. L'année écoulée est celle qui a vu se traduire ces accords de collaboration en des démarches concrètes : formations, échanges, séminaires de sensibilisation, travail structurel avec les différents acteurs concernés, notamment dans le secteur du handicap.

Une société inclusive est un idéal. Mais ne nous trompons pas, le principe d'inclusion ne doit pas, dans un mouvement un peu radical, faire fi des besoins des plus vulnérables.

Chapitre 2

CARNET STATISTIQUES





1. Note méthodologique : Un nouveau système d'enregistrement (Metis)

Mi-2009, le Centre a mis en service un nouveau système électronique (CRM) pour l'enregistrement et le traitement des signalements et des dossiers (METIS).

Toutes les questions, plaintes, interpellations individuelles se rapportant à une discrimination supposée et à l'application de la législation antidiscrimination sont enregistrées dans ce système sous la forme de "signalements"⁵⁸. Lorsque le/la requérant-e attend un conseil ou toute autre intervention et que le signalement pourrait relever de la compétence du Centre, le signalement donne lieu à l'ouverture d'un "dossier" et d'autres données importantes pour le suivi du dossier y sont ajoutées.

Différents signalements ayant trait aux mêmes faits sont compilés dans un seul et même dossier. C'est le cas, par exemple, lorsque le Centre reçoit plusieurs signalements concernant des propos homophobes dans les médias ou un e-mail en chaîne raciste.

Cette division entre signalements et dossiers dans le système METIS donne d'une part un aperçu du nombre de prises de contact en rapport avec des discriminations supposées et d'autre part, du nombre de cas qui ont suscité une analyse plus approfondie et éventuellement une intervention du Centre.

Vous trouverez ci-après une présentation succincte des signalements, suivie d'un rapport plus approfondi des dossiers ouverts par le Centre en 2009 (statistiques globales, détail des critères de discrimination les plus courants, détail par domaine).⁵⁹ Les chiffres des autres organismes figurent en annexe.⁶⁰

Avertissement méthodologique

La traduction de cette nouvelle méthode d'enregistrement dans le rapport annuel rend difficile la comparaison avec les années précédentes où seuls les signalements étaient rapportés.

Par ailleurs, le nombre total de signalements sur lequel porte chaque graphique est repris dans les titres ou légendes. Ce nombre est parfois inférieur au nombre total de signalements ou de dossiers rapportés, certaines données n'étant pas (encore) disponibles au moment de la rédaction de ce rapport.

58 Le Centre préfère la notion générale de 'signalement' à celle de 'plainte' afin d'éviter toute confusion avec, par exemple, une plainte à la police ou toute autre démarche officielle/juridique à laquelle cette dernière notion peut renvoyer.

59 En d'autres termes, les signalements qui relèvent de la compétence du Centre mais qui ne s'accompagnaient pas d'une demande de conseil ou d'intervention ne sont pas comptés dans les chiffres des dossiers.

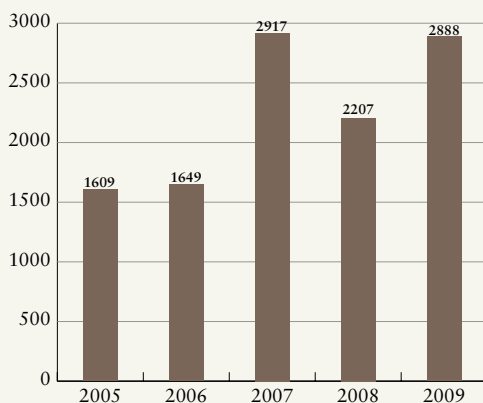
60 Il s'agit des statistiques des services de police et des parquets.

2. 2888 Signalements

En 2009, le Centre a traité 2888 nouveaux signalements portant sur des cas de discrimination (supposée). Cela représente un tiers de signalements en plus qu'en 2008 et environ le même nombre que l'année précédente.

Graphique 1.

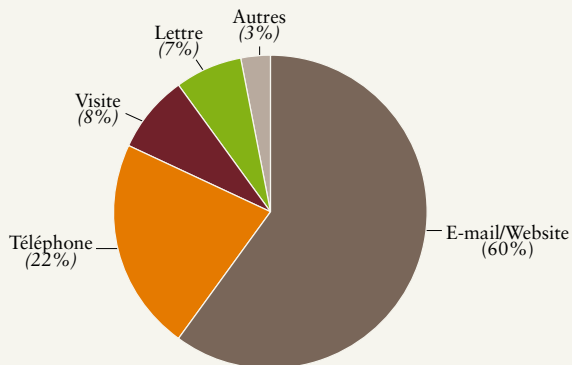
Signalements enregistrés au Centre 2005-2009



Le Centre offre des services accessibles au plus grand nombre et est joignable de différentes manières. Comme les années précédentes, une bonne moitié des signalements ont été enregistrés via e-mail ou via le site web www.diversite.be. Dans 22% des cas, le premier contact s'est déroulé au téléphone (e.a. avec le numéro vert 0800/12 800) et 8% des requérants se sont présentés à la permanence (le jeudi, de 9h30 à 12h00) ou sur rendez-vous.

Graphique 2.

Signalements 2009 - Mode de contact (n=2888)

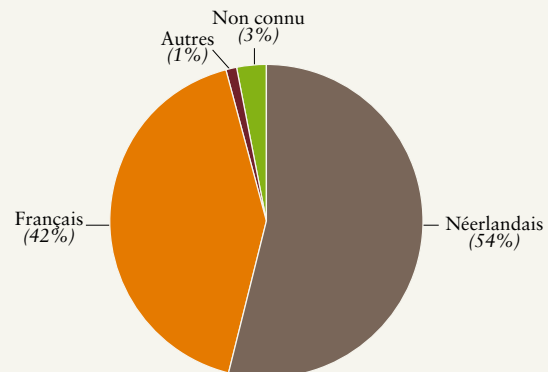


Les graphiques 3 et 4 indiquent la langue et le sexe des requérant-e-s. Pour leur interprétation, il est important de garder à l'esprit que le/la requérant-e n'est pas tou-

jours la victime d'une discrimination (supposée). 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 (presse, Internet,...) sans qu'ils soient personnellement concernés.⁶¹ Quoi qu'il en soit, il est frappant que – tout comme en 2008 – deux tiers des requérants soient des hommes.

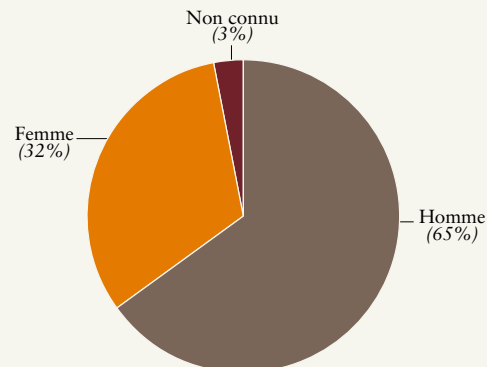
Graphique 3.

Signalements 2009 - Langue du/de la requérant-e (n=2888)



Graphique 4.

Signalements 2009 - Sexe du/de la requérant-e (n=2888)

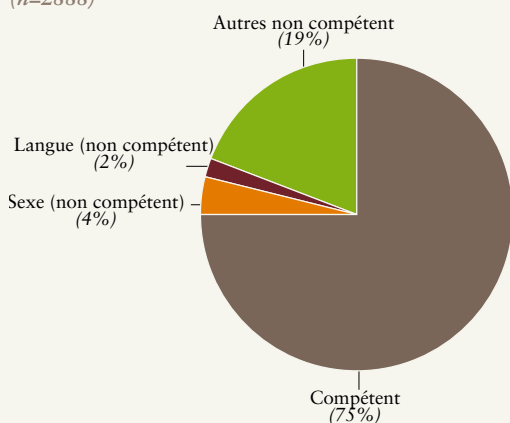


Dans trois signalements sur quatre enregistrés par le Centre en 2009, il était question au premier entretien d'un ou de plusieurs critères de discrimination pour lesquels le Centre est **compétent**. Il s'agit notamment de la nationalité, de la prétendue race, de la couleur de peau,

61 Le Centre s'emploie à développer davantage son système d'enregistrement afin qu'il soit à l'avenir possible d'établir des rapports tant sur les requérants que sur les victimes d'une discrimination supposée.

de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, des convictions religieuses ou philosophiques, de l'état de santé actuel ou futur, du handicap, des convictions politiques, des caractéristiques physiques ou génétiques et de l'origine sociale.⁶²

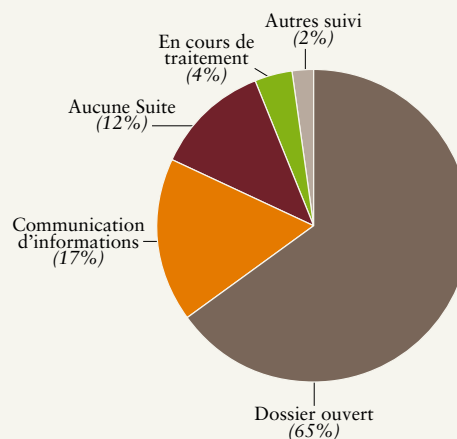
Graphique 5.
Signalements 2009 - Centre compétent / non compétent
(n=2888)



Le nombre de signalements en rapport avec le sexe a sensiblement augmenté par rapport à 2008. Ceci peut s'expliquer par le fait que – depuis la création du service 1^{ère} Ligne au Centre et de la mise en service du nouveau système d'enregistrement – ces signalements pour lesquels le Centre n'est pas compétent font l'objet d'un enregistrement plus systématique lors du transfert à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.⁶³

L'organe compétent pour traiter les discriminations opérées sur la base de la langue doit encore être désigné. En attendant, le Centre tente, selon la situation présentée, de renvoyer la personne vers l'institution la plus appropriée. Pour les litiges en rapport avec la législation linguistique par exemple, il s'agit de la Commission Permanente de Contrôle Linguistique.

Graphique 6.
Signalements 2009 - Suivi par le Centre (n=2888)



Quelque deux tiers des signalements en 2009 ont donné lieu à l'ouverture d'un nouveau dossier par le Centre. Ces dossiers sont approfondis ci-dessous.

Dans 17% des cas, il a suffi de fournir au/à la requérant-e des informations. 12% des signalements sont restés sans suite (parce que l'individu n'a pas poursuivi sa démarche suite au premier contact ou parce qu'il voulait uniquement exprimer son mécontentement relatif à un problème social,...).

62 Loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (modifiée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination). En 2009, la Cour constitutionnelle a jugé que le critère de 'conviction syndicale' devait également être inclus dans la loi anti-discrimination. La loi de création du Centre n'a pas été modifiée sur ce point.

63 Notez que les signalements qui comportent une combinaison d'un critère pour lequel le Centre n'est pas compétent (sexe par exemple) avec un critère relevant bel et bien de sa compétence sont repris dans la catégorie 'compétent'.

3. 1859 Dossiers

3.1. Dossiers 2009 : vue d'ensemble

Sur base des signalements susmentionnés, le Centre a ouvert en 2009 **1859 nouveaux dossiers**. Un signalement donne lieu à l'ouverture d'un dossier lorsque le/la requérant-e attend un conseil ou une intervention et que le signalement peut relever de la compétence du Centre.

Avertissement méthodologique

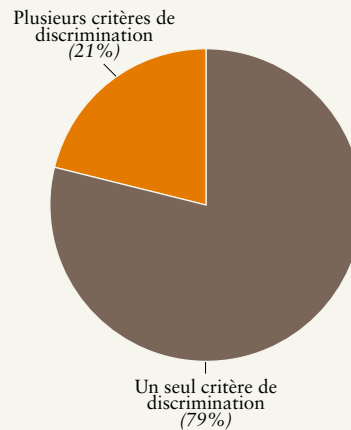
Le nombre total de signalements sur lequel porte chaque graphique est repris dans les titres ou légendes. Pour rappel, ce nombre est parfois inférieur au nombre total de signalements ou de dossiers rapportés, certaines données n'étant pas (encore) disponibles au moment de la rédaction de ce rapport. C'est par exemple le cas pour les dossiers encore ouverts et pour lesquels il manque encore certaines informations.

La conversion ainsi que l'amélioration continue du nouveau système d'enregistrement et de traitement des dossiers a aussi des conséquences au niveau de l'exhaustivité des chiffres de 2009. Il y a par exemple un certain nombre de dossiers qui ont encore été clôturés via "l'ancien" système.

Le lecteur attentif observera finalement que, dans les graphiques opérant une répartition des dossiers par critères de discrimination, les totaux peuvent être plus élevés que le nombre total de dossiers ouverts par le Centre en 2009. Comme cela apparaîtra plus tard, ceci est une conséquence du fait que pour un même dossier plusieurs critères de discrimination peuvent être pris en compte.

Après quelques statistiques globales des dossiers, nous approfondissons les critères de discrimination les plus courants et abordons enfin chaque domaine séparément.

Graphique 7.
Dossiers 2009 - un seul ou plusieurs critères de discrimination (n=1859)



Le nouveau système d'enregistrement du Centre permet d'indiquer plusieurs critères de discrimination dans un seul dossier. Il sera donc possible à l'avenir d'établir des rapports sur des cas de discriminations multiples ou intersectionnelles.⁶⁴

Une observation importante sur le graphique 7 est celle-ci : deux tiers des dossiers comportant plusieurs critères de discrimination se rapportent exclusivement à une combinaison de deux ou plusieurs critères "raciaux" (nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique). Cela augmente à 80% si l'on tient également compte de la combinaison avec la conviction religieuse. Les requérants font souvent l'amalgame entre ces critères et il n'est pas aisé pour le Centre de déterminer quel critère est précisément à l'origine de la discrimination supposée.

D'autres combinaisons qui apparaissent régulièrement sont, entre autres, la langue avec des critères "raciaux" ou le handicap avec l'état de santé actuel ou futur (voir aussi graphique 15 : Dossiers handicap et état de santé actuel ou futur).

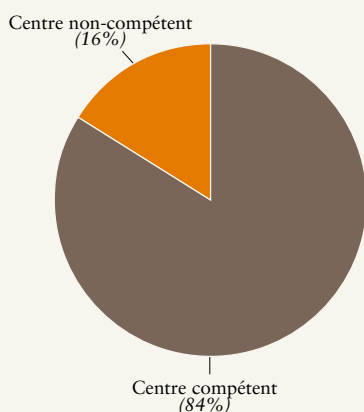
Il est aujourd'hui encore difficile de tirer des conclusions, à partir des autres dossiers portant sur plusieurs critères

⁶⁴ 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 non retenue pour un travail spécifique, contrairement à un homme du même âge ou à une femme plus jeune).

de discrimination, sur le phénomène de la discrimination multiple ou intersectionnelle. Il s'agit d'une question prioritaire pour la méthodologie d'enregistrement du Centre.

Graphique 8.

Dossiers 2009 - Centre compétent / non compétent (n=1859)



Comme cela a été indiqué en introduction de ce carnet statistiques, le Centre transforme un signalement en dossier lorsque le requérant attend un avis ou une autre intervention et que les faits pourraient tomber dans le champ des compétences du Centre.

Dans 84% des dossiers ouverts en 2009 (1564), il y avait lors de la première entrevue au moins un critère pour lequel le Centre est **compétent** : nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, âge, conviction religieuse ou philosophique, état de santé actuel ou futur, handicap, conviction politique, caractéristique physique ou génétique, origine sociale.

Certains dossiers sont ouverts pour des situations qui n'ont pas de liens avec les critères de discrimination pour lesquels le Centre est compétent. Ceci peut s'expliquer par le fait que lors de l'enregistrement, il n'est pas toujours possible de trouver la base de la présumée discrimination et/ou parce qu'une analyse plus approfondie des faits et une analyse juridique s'imposent. Un certain nombre de dossiers concerne les critères sexe, langue, lieu de résidence, situation familiale, statut du travailleur, passé judiciaire et affiliation syndicale⁶⁵,

65 En 2009 la Cour Constitutionnelle a décidé que le critère "affiliation syndicale" doit être compris dans la loi antidiscrimination. La loi de création du Centre du 15 février 1993, n'a pas encore été modifiée. A moins de trouver un lien par l'intermédiaire du critère "conviction politique" par exemple, le Centre se déclarait donc incompétent dans ces dossiers.

mais dans la plupart des cas la base de la discrimination n'a pu être clairement identifiée a priori. Ces dossiers sont en principe clôturés à court terme et ne sont pas repris dans la suite de ce carnet statistiques.

Le Graphique 9 indique à combien de reprises les différents critères de discrimination pour lesquels le Centre est compétent sont apparus dans les dossiers.

Avertissement méthodologique

Dans la rubrique des critères "raciaux", les dossiers comportant plusieurs critères "raciaux" (couleur de peau et origine nationale ou ethnique p.ex.) ne sont comptabilisés qu'une fois. Les dossiers qui combinent un ou plusieurs critères "raciaux" avec un ou plusieurs autres critères (convictions religieuses p.ex.) se retrouvent bel et bien dans chacune des rubriques correspondantes.

Le total du graphique 9 et du tableau 9 est supérieur au nombre de dossiers pour lesquels le Centre est compétent (1692 au lieu de 1564), parce que, pour rappel, un seul et même dossier peut être lié à plusieurs critères de discrimination.

Graphique 9.

Dossiers Centre compétent 2009 - Critère(s) de discrimination (n=1692)

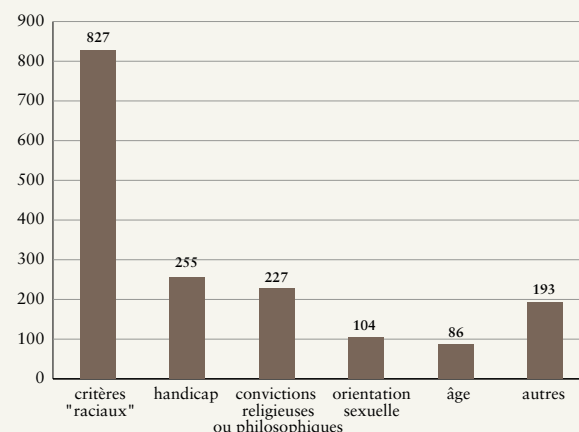


Tableau 9.

Dossiers Centre compétent 2009 - Critère(s) de discrimination (n=1692)

	Dossiers	Total %	Femmes %	Hommes %
critères "raciaux"	827	49%	32%	68%
handicap	255	15%	43%	57%
convictions religieuses ou philosophiques	227	13%	47%	53%
orientation sexuelle	104	6%	29%	71%
âge	86	5%	32%	68%
fortune	50	3%	32%	68%
état de santé actuel ou futur	45	3%	45%	55%
caractéristique physique	29	2%	64%	36%
état civil	34	2%	43%	57%
convictions politiques	20	1%	8%	92%
naissance	7	0,4%	60%	40%
origine sociale	6	0,4%	0%	100%
caractéristique génétique	2	0,1%	50%	50%
TOTAL	1692	100%		

Note: les pourcentages du nombre de femmes et d'hommes pour chaque critère se réfèrent aux requérant-e-s, pas aux victimes.

Lorsque l'on compare ces statistiques avec les chiffres de 2008, il importe une fois de plus de garder à l'esprit que le Centre a mis en service au milieu de l'année passée un nouveau système d'enregistrement et que les signalements de 2009 qui n'ont pas donné lieu à l'ouverture d'un dossier n'ont pas été repris ici.⁶⁶

Les chiffres ci-dessus confirment que les caractéristiques qui – outre le sexe – sont protégées par les directives européennes (notamment la race ou l'origine ethnique, le handicap, les convictions religieuses ou philosophiques, l'orientation sexuelle et l'âge) sont les motifs de discrimination les plus souvent invoqués.

Les dossiers se rapportant aux critères de discrimination les plus courants sont analysés plus en détail dans les pages suivantes.

⁶⁶ Voir les graphiques précédents : 65% des 2888 signalements traités par le Centre en 2009 ont donné lieu à l'ouverture d'un dossier ; 1564 de ces dossiers portaient sur un ou plusieurs critères pour lesquels le Centre est compétent.

Graphique 10.

Dossiers Centre compétent 2009 - Secteurs (n=1564)

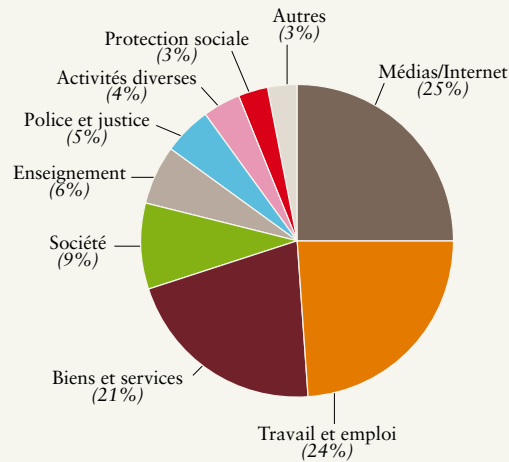


Tableau 10.

Dossiers Centre compétent 2009 par secteur (n=1564)

Domaine / secteur	Dossiers	Total %	Femmes %	Hommes %
médias/internet	404	25%	26%	74%
travail et emploi	381	24%	38%	62%
biens et services	321	21%	43%	57%
société	148	9%	31%	69%
enseignement	87	6%	54%	46%
police et justice	76	5%	25%	75%
activités diverses	57	4%	44%	56%
protection sociale	49	3%	40%	60%
autres	41	3%	32%	68%
TOTAL	1564	100		

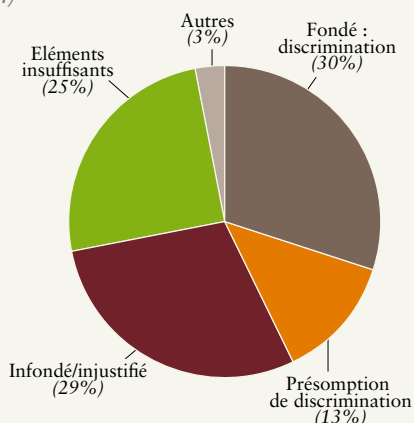
Note: les pourcentages du nombre de femmes et d'hommes pour chaque critère se réfèrent aux requérant-e-s, pas aux victimes.

En ce qui concerne la répartition en fonction du contexte des faits ou **par domaine**, le graphique 10 montre que – tout comme en 2008 – près de trois quarts des dossiers relèvent des domaines des biens et services (logement, horeca, transports, services financiers,...), du travail et de l'emploi et des médias/de l'Internet (cyberhaine surtout).

Dans la discussion des critères de discrimination les plus courants, nous donnons à chaque reprise une distribution adaptée par domaine. Plus loin dans ce chapitre, chaque domaine est abordé séparément, en fonction des différents critères de discrimination pour lesquels le Centre est compétent.

Graphique 11.

Dossiers Centre compétent 2009 - Interprétation du Centre (n=1224)



Avertissement méthodologique

Lorsqu'il traite les dossiers, le Centre s'efforce de se faire une idée la plus objective possible des faits et les analyse à la lumière de la législation antidiscrimination. Des 1564 dossiers de 2009 mentionnés plus haut, au moment de rédaction de ce rapport annuel (mai 2010) l'analyse de fond a pu être traitée pour 1224 dossiers dans le nouveau système d'enregistrement.

Afin d'éviter tout malentendu, soulignons que l'interprétation du Centre n'a aucun caractère contraignant sur le plan juridique. Seuls les cours et les tribunaux compétents peuvent juger sur le fond d'une éventuelle infraction à la législation antidiscrimination.

Le Centre peut – avec l'autorisation de la victime – soumettre une affaire au tribunal compétent ou se constituer partie civile dans une procédure, mais il recommandera toujours dans la mesure du possible un dialogue constructif. Exceptionnellement, une action juridique peut être, malgré tout, recommandée en raison p.ex. de la gravité et/ou de l'impact social des faits, de l'attitude de la partie discriminante ou de la nécessité de faire la lumière sur une zone d'ombre de la jurisprudence. En 2009 le Centre a entamé des démarches judiciaires dans 19 dossiers en se constituant partie civile dans une affaire criminelle ou en intentant une action devant un tribunal civil. De plus, quelques 47 plaintes simples ont

été déposées et associées à une requête au Parquet compétent d'examiner un délit de haine supposé.

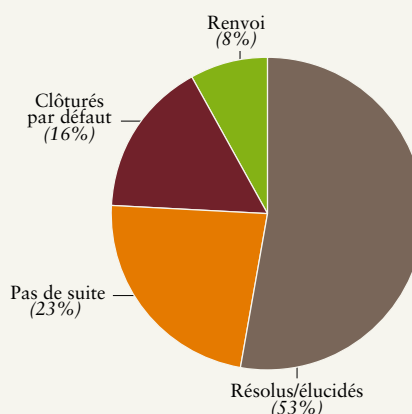
Dans 30% des dossiers, le Centre est parvenu à la conclusion qu'il s'agissait bien d'une forme de discrimination (discrimination directe ou indirecte, intimidation ou insultes, refus d'aménagements raisonnables pour une personne avec un handicap, injonction de discriminer, incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence ou autre délit de haine). Le Centre a conclu à une présomption de discrimination dans 13% des dossiers.

Dans 29% des dossiers, le Centre a jugé que la discrimination supposée n'était pas fondée, qu'il existait une justification légitime de la distinction opérée ou – dans le cas d'une incitation supposée à la haine, à la discrimination ou à la violence – que les limites de la liberté d'expression n'étaient pas dépassées.

Enfin, dans 25% des dossiers, le Centre ne possédait pas assez d'éléments pour prendre position par rapport à la discrimination supposée.

Graphique 12.

Dossiers Centre compétent 2009 - Résultat (n=937)



Avertissement méthodologique

1191 des 1564 nouveaux dossiers de 2009 qui relevaient de la compétence du Centre à la première entrevue ont pu être clôturés avant mai 2010. Le graphique 12 représente les résultats auxquels ont abouti 937 de ces dossiers traités. Les données manquantes sont le résultat d'une dernière modification apportée à la méthode d'enregistrement fin 2009.

Une bonne moitié des dossiers clôturés ont été “résolus”, ce qui signifie que le Centre a pu adopter une position relative à la discrimination supposée ou que la question de la discrimination a été éclaircie d’une autre manière. Dans près de 70% de ces cas, le Centre a informé le/la requérant-e de ses droits (ou de ses obligations) ou formulé un avis concret. Les autres “solutions” possibles étaient par exemple la cessation de la pratique ou du comportement discriminatoire (10%) ou un règlement à l’amiable entre les parties concernées (4%).

Le Centre n’a pas pu donner suite à 23% des dossiers parce que le contact avec le/la requérant-e était interrompu, car il/elle ne souhaitait pas que le Centre intervienne ou encore parce que le récit n’était pas étayé.

16% des dossiers ont été clôturés parce que les éléments dont disposait le Centre n’étaient pas suffisants, que le signalement n’était plus actuel ou pertinent, qu’aucun accord n’a été trouvé avec le/la requérant-e quant au mode de traitement du dossier,...

8% des dossiers ont été transférés vers une autre organisation ou institution, sans intervention de la part du Centre.

3.2. Analyse des dossiers par critère de discrimination

Nous allons nous pencher ci-après sur les critères de discrimination les plus courants, notamment les critères “raciaux”, le handicap (ainsi que l’état de santé actuel ou futur), les convictions religieuses ou philosophiques, l’orientation sexuelle et l’âge.

3.2.1. Critères “raciaux” : prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique, nationalité

En 2009, le Centre a ouvert 827 dossiers concernant des cas de discrimination “raciale” supposée. Ces dossiers portent majoritairement sur l’origine nationale ou ethnique d’une personne ou d’un groupe.

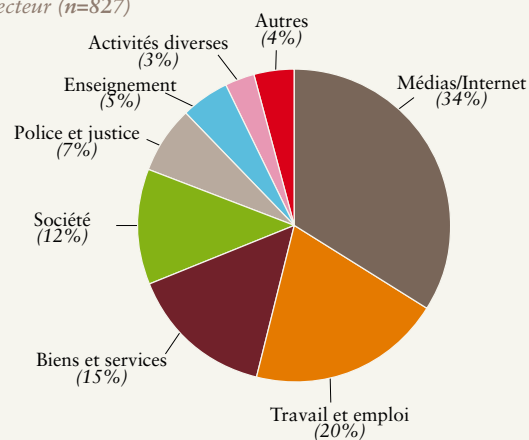
Le critère “origine ethnique” s’entend comme l’identité ethnique et culturelle. Le critère “origine nationale”

fait par contre référence au fait qu’une personne – qui possède ou non la nationalité belge – a ses racines dans un autre pays (mais éventuellement plus de lien véritable avec la culture, la langue, les us et coutumes de ce pays). A distinguer du critère d’“ascendance” (juive), qui est historiquement lié à la lutte contre l’antisémitisme (voir plus loin : graphique 14 : Dossiers critères “raciaux” 2009 : antisémitisme).

Notez que la discrimination sur base de convictions religieuses ou philosophiques – des musulmans plus particulièrement – est abordée séparément dans la discussion approfondie de ce critère. Comme nous l’avons expliqué plus tôt, en ce qui concerne les dossiers comportant plusieurs critères de discrimination, il y a dans certains cas un chevauchement avec les critères “raciaux”.

Graphique 13.

Dossiers Centre compétent 2009 - Critères “raciaux” par secteur (n=827)



Environ un tiers des dossiers “raciaux” présentaient un lien avec le racisme dans les médias et en particulier avec Internet (cyberhaine). En général, la question consistait à déterminer si certains propos formulés dans un e-mail en chaîne, sur un site Web, un forum de discussion, etc. constituaient une incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence.

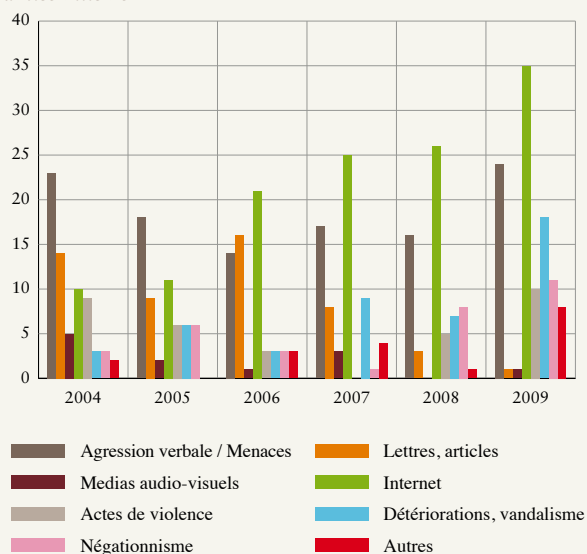
Les dossiers en rapport avec l’emploi (20%), l’offre de et l’accès aux biens et services (principalement le logement et l’accès aux cafés et dancings) (15%) et divers problèmes de société (querelles de voisinage, incidents sur la voie publique, etc.) viennent ensuite (12%).

Une majorité des incidents reste en lien avec des délits

d'expression. Cela va du discours blessant et insultant à la véritable incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence à l'encontre d'une personne ou d'un groupe en raison de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur de peau, ... (voir en particulier la problématique de la cyberhaine). Le Centre constate cependant que les cas de racisme verbal ne sont plus instruits sur base du délit "d'incitation à" par les instances judiciaires mais plutôt comme potentiels "motifs abjects" (circonstances aggravantes) pour les cas, par exemple, de calomnie ou de diffamation.

Graphique 14.

Dossiers Centre compétent 2004-2009 – Critères "raciaux" : antisémitisme



Le nombre total d'incidents antisémites relatés a fortement augmenté en 2009. Dans un tiers des dossiers, il s'agissait de propos trouvés sur Internet. Mais le nombre de signalements se rapportant à des agressions et menaces verbales, actes de vandalisme et dommages aux bâtiments (principalement des synagogues) et brutalités a également augmenté.

Le nombre de signalements se concentre sur le premier trimestre de 2009, période durant laquelle s'était déroulée une opération militaire de l'armée israélienne dans la Bande de Gaza. Cette opération a suscité des réactions de toute sorte durant la période des combats, qui a débuté à la toute fin de 2008, et dans les semaines qui ont suivi. Ces réactions multiples se sont concrétisées autant en manifestations d'antisémitisme que

d'islamophobie (Voir plus loin graphique 21 : Dossiers 2009 : convictions religieuses ou philosophiques : islamophobie). Précisons toutefois que ce pic de signalements observé début 2009 ne s'est pas confirmé aux trimestres suivants.

3.2.2. Handicap et état de santé actuel ou futur

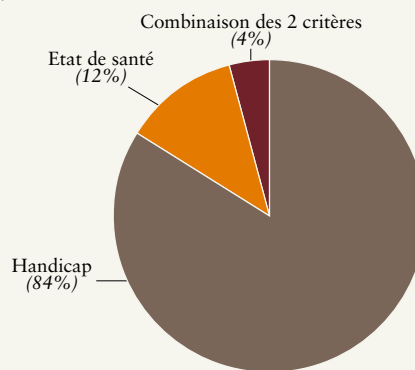
Après les dossiers "raciaux", le handicap continue d'être le critère de discrimination regroupant le plus grand nombre de signalements au Centre.

Pour l'interprétation de la notion de "handicap" le Centre se base sur la définition de la Convention des Nations Unies relative aux droits des Personnes Handicapées et sur la jurisprudence de la Cour européenne de Justice.⁶⁷ Quand une personne est victime d'un préjudice parce qu'elle est pendant longtemps diminuée par une maladie ou un accident (de travail), le critère "état de santé actuel ou futur" peut éventuellement coïncider avec celui du "handicap". Dans ce cas, une obligation d'aménagements raisonnables s'impose peut-être, comme l'adaptation du poste de travail ou de l'horaire ou même la réintégration dans une autre fonction.

255 des nouveaux dossiers de 2009 avaient trait au handicap, 45 à l'état de santé actuel ou futur. Compte tenu d'un chevauchement de 4% de ces critères, ce sont au total 289 dossiers.

Graphique 15.

Dossiers Centre compétent 2009 - Handicap et état de santé actuel ou futur (n=289)

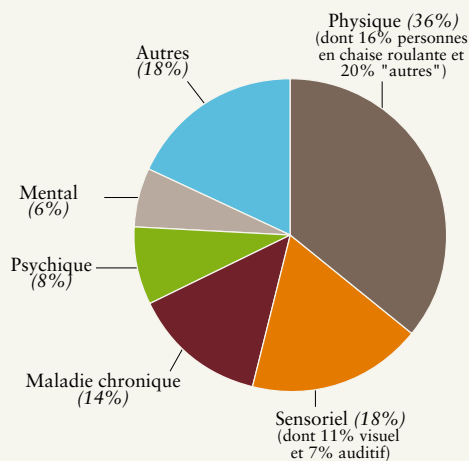


67 Voir Chapitre 1 : Focus Handicap – Convention internationale des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Dans plus d'un dossier "handicap" sur trois, il était question d'un handicap physique. Dans près d'un cas sur cinq, il s'agissait d'un handicap sensoriel, portant pour 11% sur la vue et pour 7% sur l'audition. Les maladies chroniques (15%) comme le diabète peuvent être également considérées comme un handicap dans le cadre de l'application de la loi antidiscrimination.

Graphique 16.

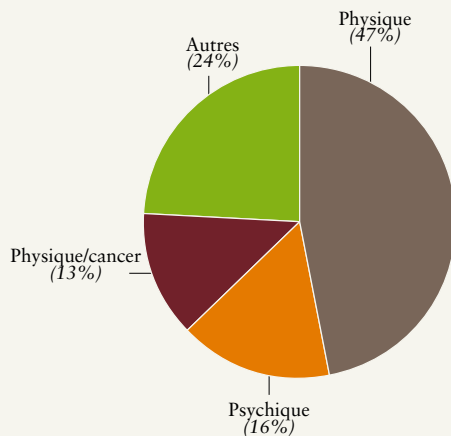
Dossiers Centre compétent 2009 - Handicap : détail (n=255)



En ce qui concerne les dossiers Etat de santé, 60% avaient trait à une affection physique (cancer 13%), 16% à une maladie psychique.

Graphique 17.

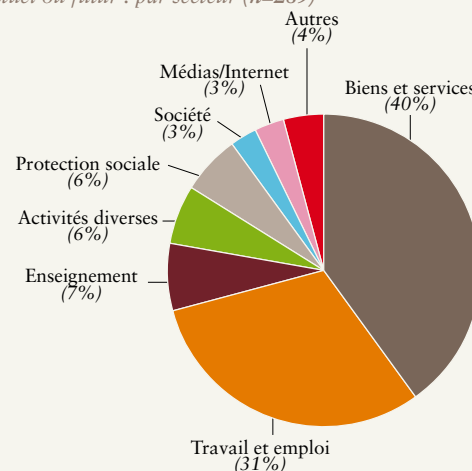
Dossiers Centre compétent 2009 - Etat de santé : détail (n=45)



Le Centre a traité en 2009 quelques dossiers en rapport avec l'embonpoint ou l'obésité. En fonction de la nature et du contexte des faits, cet état peut être lié au critère protégé de "l'état de santé actuel ou futur", du "handicap" ou de la "caractéristique physique".

Graphique 18.

Dossiers Centre compétent 2009 - Handicap et état de santé actuel ou futur : par secteur (n=289)



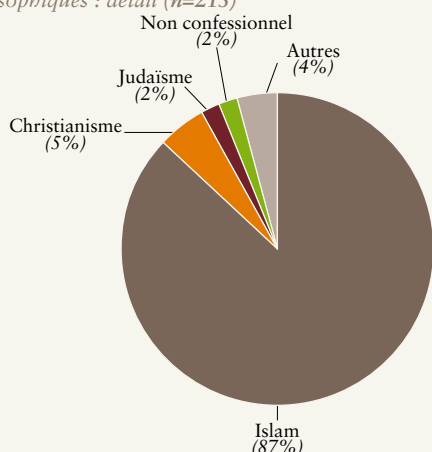
Les dossiers relatifs à une discrimination supposée sur base du handicap et/ou de l'état de santé actuel ou futur se situent surtout dans la sphère des biens et services (40%) – tels que les assurances, les transports, l'horeca (exemple type de discrimination indirecte : accès des chiens d'assistance aux restaurants) mais aussi par exemple l'accessibilité des bâtiments. De plus, le Centre a traité pour ces critères en 2009 surtout des dossiers liés à l'emploi (31%), lesquels présentaient souvent un rapport avec des critères de recrutement médicaux et – pour le handicap – des aménagements raisonnables sur le lieu de travail.

3.2.3. Convictions religieuses ou philosophiques

Dans 215 des 227 dossiers que le Centre a ouverts l'année passée pour cause de discrimination supposée sur base des convictions religieuses ou philosophiques, la religion ou conviction correspondante a été enregistrée. Dans 87% des cas, il s'agissait de l'islam. Comme indiqué plus haut, il y a ici un certain chevauchement avec les dossiers "raciaux".

Graphique 19.

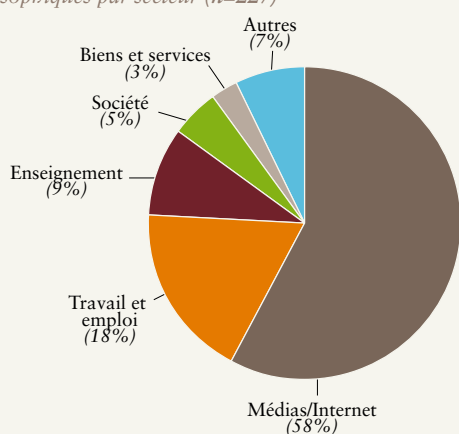
Dossiers Centre compétent 2009 – Convictions religieuses ou philosophiques : détail (n=215)



Trois dossiers “conviction religieuse ou philosophique” sur cinq avaient trait à certains propos figurant dans des e-mails en chaîne, sur des sites Web, des forums de discussion, etc. (cyberhaine). 18% des incidents se déroulaient dans le contexte professionnel, 9% étaient liés à l’enseignement.

Graphique 20.

Dossiers Centre compétent 2009 – Convictions religieuses ou philosophiques par secteur (n=227)

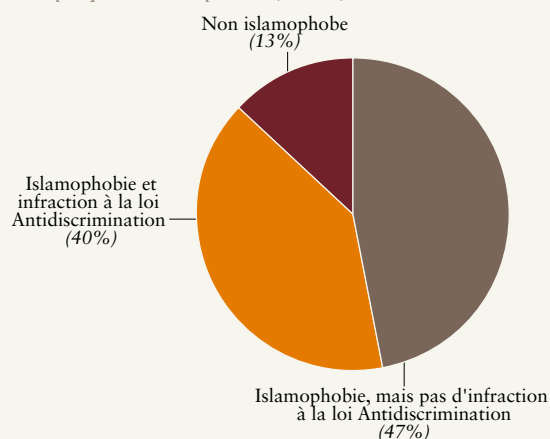


Dans le rapport annuel Discrimination / Diversité 2008, le Centre a abordé le phénomène social de “l’islamophobie”.⁶⁸ Pour résumer succinctement, des comportements ou des propos revêtent selon le Centre

un caractère islamophobe lorsqu’ils sont inspirés par des préjugés, de la haine ou du mépris à l’égard des musulmans, même s’il n’y a sur le plan juridico-technique aucune infraction à la législation antidiscrimination. En principe, les critiques de la religion, une disposition générale d’un règlement de travail qui interdit le port de signes religieux ou idéologiques, etc. ne relèvent pas de ces comportements islamophobes.

Graphique 21.

Dossiers Centre compétent 2009 – Convictions religieuses ou philosophiques : islamophobie (n=187)



Dans 87% des 187 nouveaux dossiers ayant trait à une discrimination supposée de personnes musulmanes en 2009, il y avait des raisons de supposer qu’il s’agissait bien d’islamophobie. 40% des dossiers concernait des propos ou (dans une moindre mesure) des faits qui, selon le Centre, constituaient en outre une infraction à la législation antidiscrimination.

Le Centre constate en pratique une augmentation évidente du nombre de messages de haine et de situations dans lesquelles les musulmans sont traités de manière dommageable.

68 Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme, ‘Rapport annuel Discrimination / Diversité 2008’, pp. 56 à 61.

Quelques remarques sur les signalements

Le Centre est tout à fait conscient qu'une utilisation à la légère du concept d'islamophobie pourrait donner l'impression qu'aucune critique ouverte sur l'islam n'est permise. La liberté d'expression est fondamentale et la simple critique d'une religion ne peut pas mener à des accusations de discrimination ou de racisme. Juger du caractère islamophobe de certains discours ou actes – qu'ils violent ou non la législation antidiscrimination (voir ci-dessus) – est un exercice délicat.

La formulation concrète de certains messages de haine à l'encontre de l'islam ou des musulmans en général sur Internet, et le choix de les diffuser massivement via ce moyen de communication ne laissent parfois que peu de doutes sur la motivation de l'auteur. C'est le cas par exemple pour des organisations racistes qui emploient des discours de haine explicites contre les musulmans.

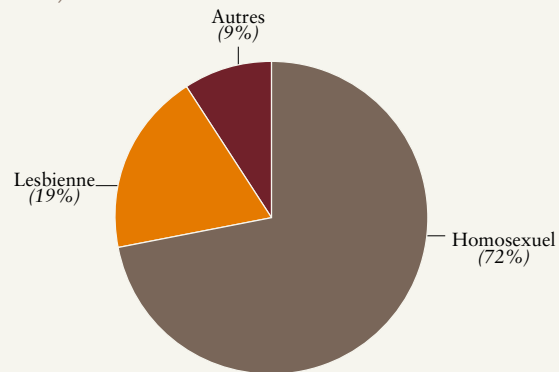
Dans de nombreux dossiers concernant certains actes (non-verbaux) le Centre se trouve par contre confronté à un problème d'interprétation. Si le propriétaire d'une maison ne veut pas louer à un musulman parce qu'il craint que c'est un terroriste, alors il ne fait pas de doute que ce refus a un caractère islamophobe. Ceci sera encore plus sûr lorsqu'il s'agit d'un délit avec un certain caractère symbolique, comme par exemple la détérioration d'une sandwicherie avec le graffiti "Fuck islam" ou encore l'incendie d'une mosquée. Cependant, les circonstances dans lesquelles un musulman est victime d'un moins bon traitement ou d'un délit ne fait pas automatiquement de la personne responsable une personne islamophobe.

3.2.4. Orientation sexuelle

En 2009, le Centre a ouvert 104 dossiers relatifs à une discrimination supposée sur base de l'orientation sexuelle. Il est à noter que les faits dénoncés ont principalement trait à des homosexuels masculins (75%).

Graphique 22.

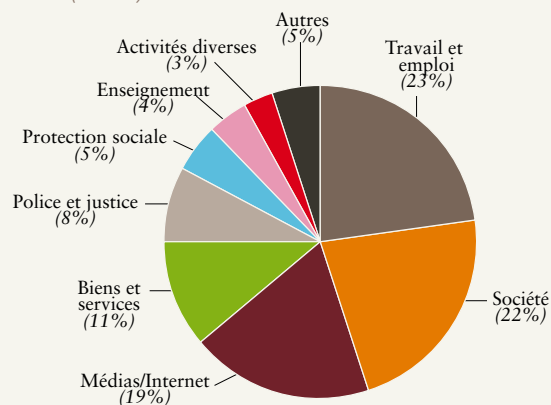
Dossiers Centre compétent 2009 – Orientation sexuelle : détail (n=104)



Les problèmes à ce niveau se situent pour la plupart (23%) dans le contexte professionnel (brimades au travail surtout) ou il s'agit de problèmes de cohabitation (querelles de voisinage, incidents sur la voie publique,...) (22%). Mais aussi les propos à caractère homophobe dans les médias et sur Internet donnent souvent lieu à un appel au Centre (19%).

Graphique 23.

Dossiers Centre compétent 2009 – Orientation sexuelle : par secteur (n=104)



3.2.5. Âge

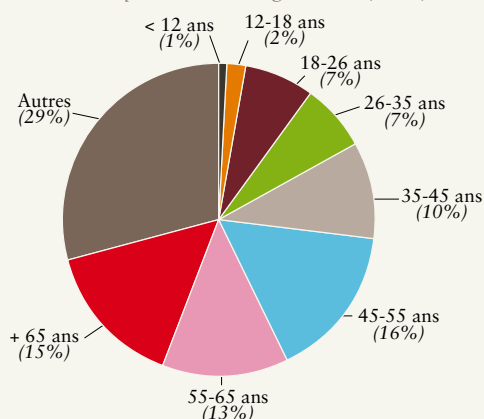
En 2009, le Centre a ouvert 86 nouveaux dossiers concernant des faits de discrimination supposée sur base de l'âge.

L'interdiction de discrimination sur base de l'âge est valable pour toutes les catégories d'âge. Bien qu'il ne

semblait pas possible dans 29% des dossiers d'indiquer une catégorie spécifique, nous pouvons malgré tout constater sur base du graphique 24 que ce sont surtout les personnes âgées de plus de 45 ans qui s'adressent au Centre à la suite d'une discrimination supposée sur base de l'âge.

Graphique 24.

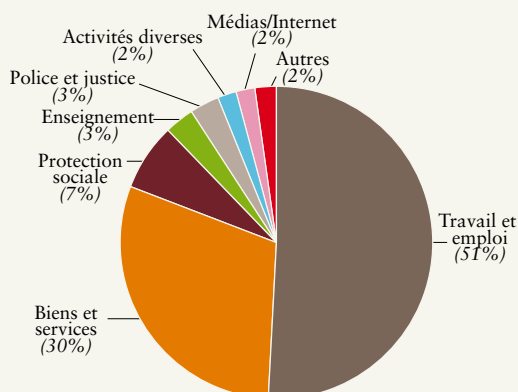
Dossiers Centre compétent 2009 – Age : détail (n=86)



Plus de la moitié des dossiers "âge" présentent un lien avec le travail et l'emploi. L'analyse détaillée de ce domaine montre qu'il s'agit quasi exclusivement ici de la phase de recrutement et de sélection. Par ailleurs, les dossiers relatifs à des discriminations supposées sur base de l'âge portent également sur l'offre et l'accès à certains biens et services (30%) – on notera à titre d'exemple la problématique des assurances hospitalisation.

Graphique 25.

Dossiers Centre compétent 2009 – Age par secteur (n=86)



3.3. Analyse des dossiers par secteur

Afin de dresser un tableau le plus complet possible de la situation, cette dernière partie du carnet statistique expose les différents domaines en fonction des critères de discrimination pour lesquels le Centre est compétent.

Rappel méthodologique :

Les totaux "n" sont parfois inférieurs au nombre total de dossiers rapportés, certaines données n'étant pas (encore) disponibles au moment de la rédaction de ce rapport.

Par ailleurs, dans les graphiques opérant une répartition des dossiers par critères de discrimination, les totaux peuvent être plus élevés que le nombre total de dossiers ouverts par le Centre en 2009. Ceci est une conséquence du fait que pour un même dossier plusieurs critères de discrimination peuvent être pris en compte.

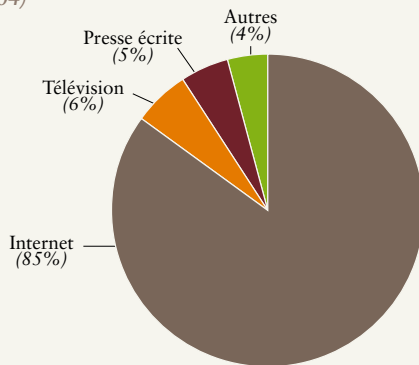
3.3.1. Média et Internet

Le domaine des médias recouvre entre autres les émissions de radiotélévision, la presse écrite, diverses autres publications et surtout Internet. Des 404 dossiers liés aux médias que le Centre a ouverts en 2009, il s'agissait dans plus de 4/5^e des cas de faits de cyberhaine.

Généralement, la question que soulèvent ces dossiers est celle-ci : certains propos dépassent-ils les limites (larges) de la liberté d'expression et incitent-ils à la haine, à la discrimination ou à la violence à l'encontre de personnes en raison de leurs caractéristiques "raciales" (70%), de leur croyances (21%) ou de leur orientation sexuelle (4%)? Dans près de la moitié des dossiers, le Centre parvient à la conclusion qu'il s'agit effectivement de propos haineux (*hate speech*).

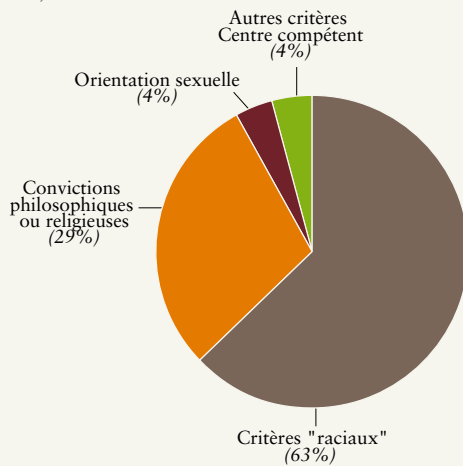
Graphique 26.

Dossiers Centre compétent 2009 - Médias/Internet : détail (n=404)



Graphique 27.

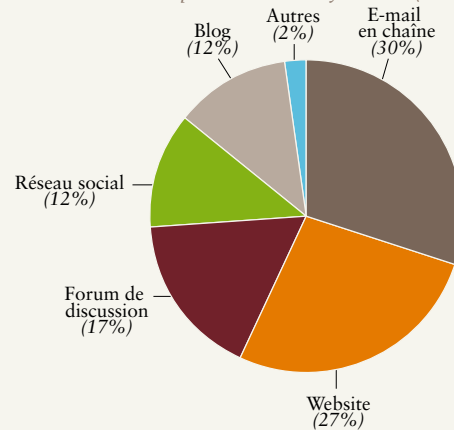
Dossiers Centre compétent 2009 - Médias/Internet : par critère (n=459)



En ce qui concerne spécifiquement la problématique de la cyberhaine, le graphique 28 décrit la répartition des propos haineux (*hate speech*) entre les e-mails en chaîne, les sites Web nationaux ou étrangers, les forums de discussion en ligne, les sites des réseaux sociaux, les blogs, etc. Notez que les 340 nouveaux dossiers de cyberhaine regroupent en réalité un total de 519 signalements. En effet, un e-mail antisémite ou un seul et même site Web raciste donne régulièrement lieu à plusieurs réactions d'indignation adressées au Centre.

Graphique 28.

Dossiers Centre compétent 2009 - Cyberhate (n=316)



3.3.2. Travail et emploi

Après les dossiers liés aux médias (cyberhaine surtout), le Centre traite très souvent des discriminations supposées dans le domaine du travail et de l'emploi. En 2009, 381 nouveaux dossiers portaient sur le recrutement et la sélection, des incidents survenus durant la relation professionnelle et à son terme (licenciement). Il s'agit généralement de situations individuelles, mais l'analyse du Centre dévoile souvent un problème plus structurel dans une entreprise, un secteur ou au niveau légal.

Graphique 29.

Dossiers Centre compétent 2009 - Travail et emploi : par critère (n=401)

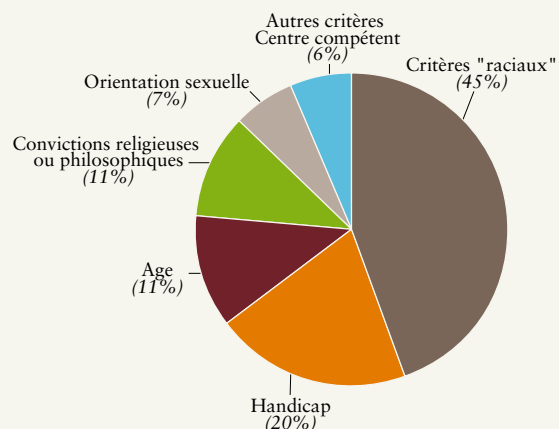


Tableau 29.
Dossiers Centre compétent 2009 – Travail et emploi : détail (n=361)

	n=	critères "raciaux"	orientation sexuelle	état civil	naissance	fortune	âge	convictions religieuses ou philosophiques	état de santé	handicap	convictions politiques	caractéristique physique	caractéristique génétique	origine sociale	TOTAL
		150	17	5	6	2	40	39	18	65	7	11	0	1	361
		41,5%	4,7%	1,4%	1,7%	0,6%	11,0%	10,8%	5,0%	18,1%	1,9%	3,0%	0,0%	0,3%	100%
Accès à l'emploi / offre d'emploi	176	36,5%	2,0%	0,0%	2,8%	0,6%	19,4%	13,1%	1,7%	16,5%	2,3%	5,1%	0,0%	0,0%	100%
Conditions/circonstances de travail / traitement	123	56,1%	7,4%	2,5%	0,0%	0,0%	4,9%	9,7%	0,0%	16,2%	0,8%	1,6%	0,0%	0,8%	100%
Licenciement	53	28,3%	9,4%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	5,7%	24,5%	28,3%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Autres	9	22,2%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%	22,2%	11,1%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100%

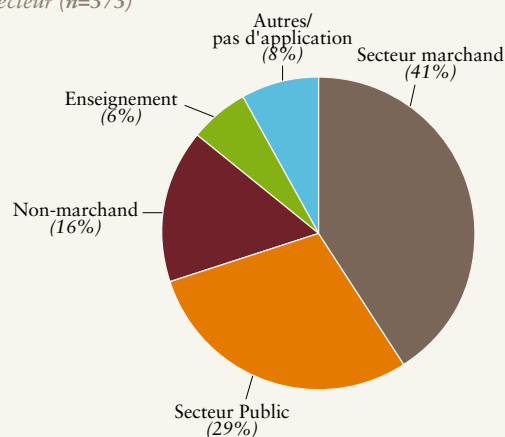
Il ressort du tableau 29 que les dossiers liés au travail ont globalement trait à la procédure de recrutement. Pour certains critères protégés (l'âge p.ex.), il s'agit quasi exclusivement de cette phase.

Suivent ensuite divers problèmes survenus durant la relation professionnelle, dont des brimades au travail. Dans les dossiers "orientation sexuelle", il semble même qu'il s'agisse du problème majeur. Pour les employés avec un handicap, les difficultés se rapportent le plus souvent à la question des aménagements raisonnables, comme un poste de travail ou un horaire adapté.

La discrimination supposée au terme de la relation professionnelle apparaît – proportionnellement – le plus souvent dans les dossiers "état de santé actuel ou futur". Une situation typique est celle de l'employé licencié après une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Bien qu'il existe en principe une base juridique (droit du travail) à ce licenciement après une durée de 6 mois, le Centre estime qu'une incapacité de travail de longue durée pour raisons médicales peut être, le cas échéant, considérée comme un handicap. A moins qu'il soit impossible de réintégrer l'employé au moyen d'aménagements raisonnables (éventuellement dans une autre fonction), le licenciement entretient donc des rapports tendus avec la législation antidiscrimination.

Dans les dossiers "raciaux" également, lesquels constituent toujours une majorité importante dans le domaine du travail et de l'emploi, les problèmes survenus pendant la phase de recrutement et de sélection ainsi que les brimades au travail sont prépondérants. Il convient également de souligner que le débat actuel à propos de la place de l'islam dans notre société est clairement présent dans les dossiers individuels.

Graphique 30.
Dossiers Centre compétent 2009 – Travail et emploi : par secteur (n=373)



Note : il faut ajouter à ces 373 dossiers 8 dossiers non encore enregistrés

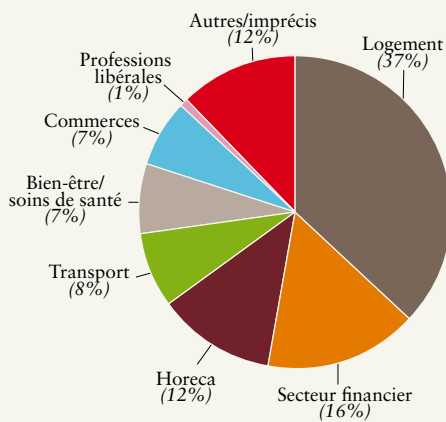
La plupart des dossiers présentent un lien avec l'emploi dans les entreprises privées, c'est à dire le secteur du "profit" (41%), suivi par le secteur public (29%), les organisations sans but lucratif (16%) et l'enseignement (6%).

3.3.3. Biens et services

Le très large domaine des biens et services comprend entre autres l'offre et l'accès au logement, aux services financiers, à l'horeca, aux transports, aux soins de santé et aux transactions et services divers proposés par les professions libérales. En 2009, le Centre a ouvert dans cette rubrique 321 dossiers.

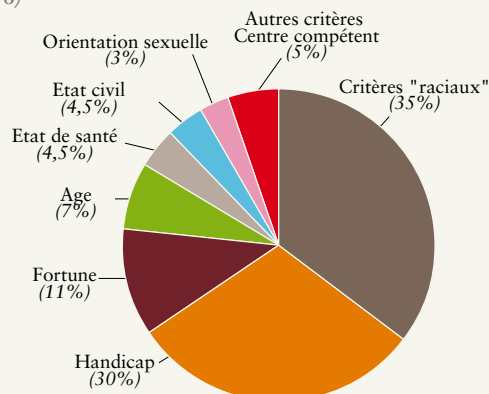
Graphique 31.

Dossiers Centre compétent 2009 – Biens et services : détail (n=321)



Graphique 32.

Dossiers Centre compétent 2009 – Biens et services : par critère (n=346)



Un bon tiers des dossiers "biens et services" concerne le logement (128 dossiers). Dans la grande majorité des cas, cela touche à l'accès au marché locatif privé. La plupart des dossiers logement sont liés à des critères raciaux (41%), à la fortune (souvent le refus de location à des personnes qui bénéficient d'allocations ou de revenus de remplacement du CPAS) (24%) et au handicap (15%).

Ensuite viennent les dossiers de présumée discrimination dans le cadre des services financiers (16%). Il s'agit ici principalement des difficultés qu'éprouvent les personnes avec un problème médical ou handicapées (59%) ou âgées (surtout plus de 65 ans - 19%) à conclure une assurance hospitalisation ou assurance solde restant dû.⁶⁹

En 2009, le nombre de nouveaux dossiers concernant des incidents lors de l'accès aux cafés, boîtes de nuit et autres établissements horeca s'élève à 40. Dans 60% des cas cela portait sur des critères "raciaux". Un cinquième des cas concernait des personnes handicapées.

Les dossiers concernant les transports et surtout les transports en commun tombent également dans le domaine "biens et services" et forment une catégorie relativement importante (28 dossiers). De plus, la majorité de ces dossiers sont liés à des problèmes d'accès et de transport que peuvent rencontrer les personnes handicapées.

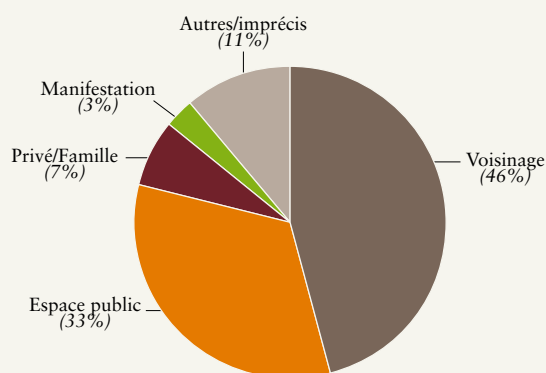
3.3.4. Vie en société

46% des 148 nouveaux dossiers relatifs aux problèmes de société avaient trait à des conflits de voisinage. Dans un cas sur trois, il était question d'incidents (verbaux ou physiques) sur la voie publique ou dans d'autres lieux publics.

69 Voir aussi Chapitre 1: Focus Handicap – 7.1 Assurances.

Graphique 33.

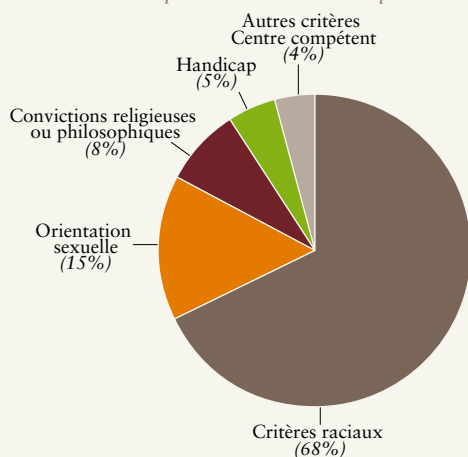
Dossiers Centre compétent 2009 – Société : détail (n=148)



Ces dossiers présentent pour la plupart un lien avec du racisme (supposé), même si le Centre a également traité en 2009 différents dossiers relatifs à des problèmes de société inspirés par e.a. l'homophobie et l'intolérance à l'égard des personnes avec un handicap.

Graphique 34.

Dossiers Centre compétent 2009 – Société : par critère (n=151)



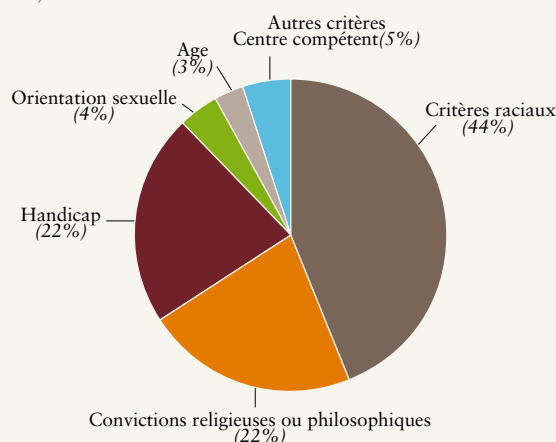
3.3.5. Enseignement

Deux tiers des 87 dossiers liés à l'enseignement concernent des critères raciaux et/ou religieux (voir par exemple le débat sur le port du voile). Environ un cinquième est en lien avec la situation d'élèves ayant un handicap et porte sur la question de l'enseignement inclusif⁷⁰.

Il est important de signaler que les discriminations dans le cadre des relations de travail au sein de l'enseignement ne tombent pas sous cette rubrique (voir ci-dessus).

Graphique 35.

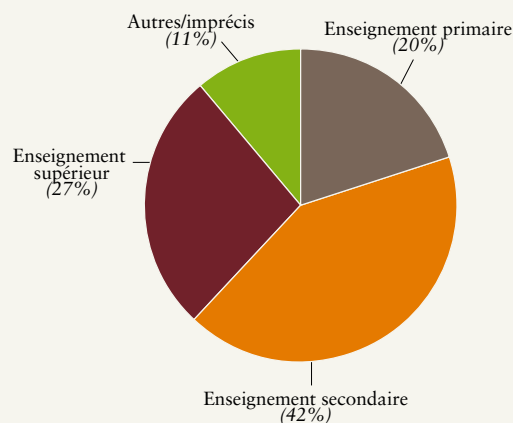
Dossiers Centre compétent 2009 – Enseignement : par critère (n=91)



On remarque que la plupart des incidents se produisent au sein de l'enseignement secondaire. Sur base de la pratique du Centre il n'y a aucune différence remarquable entre l'enseignement néerlandophone et l'enseignement francophone.

Graphique 36.

Dossiers Centre compétent 2009 – Enseignement : par niveaux d'enseignement (n=74)



Note : il faut ajouter à ces 74 dossiers 13 dossiers non encore enregistrés

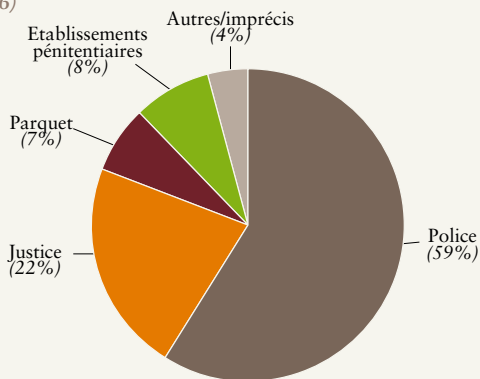
70 Voir aussi Chapitre 1: Focus Handicap – 4. Vers un enseignement inclusif ?

3.3.6. Police et justice

Dans le domaine de la police et de la justice, nous avons regroupé les dossiers relatifs aux discriminations supposées de fonctionnaires de police, magistrats du Parquet, des juges en fonction et dans le milieu pénitentiaire.

Graphique 37.

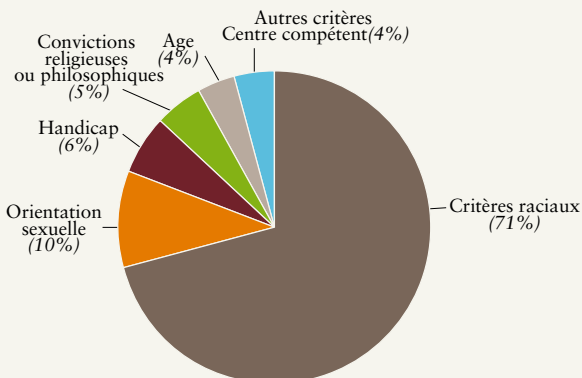
Dossiers Centre compétent 2009 – Police et justice : détail (n=76)



En 2009, le Centre a ouvert à ce niveau 76 nouveaux dossiers, dont 59% se rapportaient à des incidents impliquant les services de police. Dans presque un tiers des cas, le requérant situait le problème au niveau de la justice ou du Parquet. 8% des dossiers concernaient les prisons.

Graphique 38.

Dossiers Centre compétent 2009 – Police et justice : par critère (n=78)



Il était question de présumée discrimination “raciale” dans environ 70% des dossiers “police et justice”. Les incidents avec une probable base homophobe (10%) suscitent également l’attention. Handicap, conviction religieuse ou philosophique, âge, chacun de ces critères concernait environ 5% des dossiers.

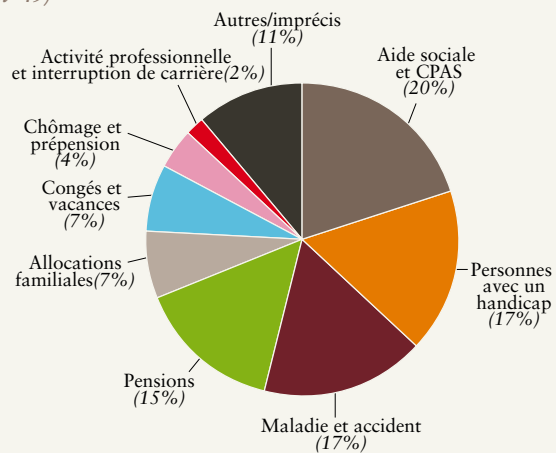
3.3.7. Protection sociale

Le domaine de la protection sociale recouvre la sécurité sociale et les soins de santé. Les problèmes qui se posent dans ce domaine découlent souvent de l’application de la réglementation et des décisions administratives correspondantes (reconnaissance et allocations surtout).

En 2009, le Centre a ouvert 49 dossiers relatifs à des discriminations supposées dans l’offre et l’accès à la protection sociale, dont 70% sont répartis de manière quasi égale sur les thèmes de l’aide sociale et du CPAS, de la reconnaissance et des allocations aux personnes avec un handicap, de la maladie et des accidents, et des pensions.⁷¹

Graphique 39.

Dossiers Centre compétent 2009 – Protection sociale : détail (n=49)

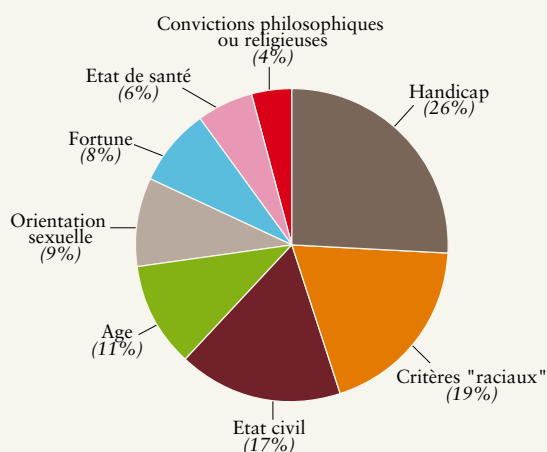


Sur base du graphique 40, on voit qu’après le handicap (26%) et les critères “raciaux” (19%), l’état civil (marié, cohabitant légal ou de fait, célibataire) revient fréquemment comme critère de discrimination.

⁷¹ Pour plus d’explications quant aux différentes rubriques répertoriées dans le domaine de la protection sociale, le Centre réfère au site du SPF Sécurité Sociale : www.socialsecurity.be.

Graphique 40.

Dossiers Centre compétent 2009 – Protection sociale : par critère (n=53)



3.3.8. Divers : activités sociales, culturelles, économiques et politiques

La législation antidiscrimination est également d'application sur les activités socioculturelles, économiques et politiques accessibles au public (et éventuellement couplées à la fourniture de certains biens et services). Il s'agit ici d'une rubrique qui, en principe, n'est utilisée que pour les activités qui ne peuvent être directement liées à une autre catégorie telle que, par exemple, l'emploi ou l'accès à des biens et services.

Près d'un tiers des 57 dossiers que le Centre a ouvert en 2009 à ce sujet concernait des associations / clubs (et compétitions) de sport, comme par exemple une exclusion ou un refus à devenir membre, des incidents sur le terrain sportif, ...

Dans 42% des cas cela portait sur des présumées discriminations "raciales". A côté de ça, 29% des dossiers "divers" concernait une personne avec un handicap (principalement des questions d'accès à des événements, à des bureaux de vote, ...)

L'exclusion des hommes homosexuels pour les dons de sang est un exemple type de discrimination potentielle fondée sur l'orientation sexuelle dans le cadre de l'accès à des activités socioculturelles.



Chapitre 3

DOSSIERS THEMATIQUES





I. DOSSIER I: EMPLOI



1.1. Tendances

En 2009, le Centre a ouvert 381 dossiers liés au secteur de l'emploi. Plus de 4 dossiers sur 10 concernent les critères "raciaux". 1 sur 5 concerne le handicap, 1 sur 10 l'âge et 1 sur 10 également les convictions philosophiques ou religieuses (dont le port de signes convictionnels).

Si la plupart des dossiers (4 dossiers sur 10) concernent les entreprises à caractère commercial, on dénombre également de nombreux dossiers dans le secteur public (près d'1 dossier sur 3) et dans le secteur non-marchand / non lucratif (plus d'1 dossier sur 7). Le détail chiffré de ces tendances figure dans le chapitre 2 : Carnet statistiques.

1.2. Actions du Centre : Poursuivre le développement et le renforcement de partenariats

La collaboration avec les syndicats est essentielle parce que ces derniers peuvent, outre les compétences qu'ils partagent avec le Centre sur le plan de la lutte contre la discrimination liée au travail, offrir une protection plus étendue à leurs membres sur la base du droit en vigueur en matière d'emploi et de sécurité sociale.

au travail, lesquelles sont complémentaires aux missions du Centre. Une bonne collaboration entre ces partenaires est indispensable pour promouvoir la diversité au travail et réprimer la discrimination dans le cadre professionnel.

1.2.1. Intervention pour les travailleurs ayant subi un préjudice ou leur syndicat

La collaboration avec les syndicats est essentielle parce que ces derniers peuvent, outre les compétences qu'ils partagent avec le Centre sur le plan de la lutte contre la discrimination liée au travail, offrir une protection plus étendue à leurs membres sur la base du droit en vigueur en matière d'emploi et de sécurité sociale. En 2005, le Centre et la FGTB, la CGSLB et la CSC ont conclu des **accords de coopération** sur base desquels le Centre fournit, par exemple, un conseil juridique

Intermédiaires entre employeurs et demandeurs d'emploi, les services publics régionaux chargés du placement (VDAB, FOREM, ACTIRIS) sont des partenaires essentiels. Ils disposent chacun de leur propre service de médiation ou d'une procédure interne de dépôt de plaintes

En 2009, le Centre a notamment rendu un avis dans des litiges qui opposaient employeurs et travailleurs licenciés à la suite d'une absence de plus de 6 mois pour cause de maladie ou d'accident de travail. La loi applicable aux contrats

Le chapitre 7 est consacré aux coopérations nationales et internationales du Centre. Un aperçu des accords conclus par le Centre avec les syndicats, les bureaux de placement et les services d'inspection sociale est décrit dans cette partie. Ces institutions et organisations se répartissent des tâches et des compétences variées dans la lutte contre la discrimination liée

de travail permet dans cette situation, le licenciement pour cas de force majeure. Toutefois, le Centre estime que cette possibilité de licenciement doit être limitée dans certains cas par le droit antidiscrimination européen et belge, par exemple lorsque l'incapacité de travail constitue un handicap⁷² et qu'il est possible de réintégrer la personne au moyen "d'aménagements raisonnables" (par exemple, adaptation des tâches ou des horaires de travail,...).

1.2.2. Conseil aux bureaux de placement, fédérations sectorielles et employeurs

Intermédiaires entre employeurs et demandeurs d'emploi, les services publics régionaux chargés du placement (VDAB, FOREM, ACTIRIS) sont des partenaires essentiels. Ils disposent chacun de leur propre service de médiation ou d'une procédure interne de dépôt de plaintes permettant aux demandeurs d'emploi d'introduire un signalement pour discrimination à l'encontre de clients (candidat-employeurs) ou du personnel du bureau de placement. Outre l'octroi d'un conseil relatif à la législation antidiscrimination (régionale et/ou fédérale), le Centre peut également intervenir au niveau des initiatives de promotion de la diversité.

En 2008, le Centre et le VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding – Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle) ont conclu une **convention de collaboration** sur base de laquelle le Centre et les gestionnaires des plaintes et de la diversité du VDAB ont régulièrement collaboré en 2009. Citons entre autres le traitement de dossiers de signalements individuels, dans le cadre de divers projets tels que le filtrage des postes vacants sur la base de mots clés discriminatoires (p.ex. l'exigence du français comme langue maternelle en lieu et place de l'exigence d'une bonne maîtrise du français) et pour l'élaboration des directives internes.

En Région bruxelloise, la convention qui liait le Centre et Actiris a été remplacée par une nouvelle convention de **collaboration entre le Centre et le Pacte territorial pour l'emploi**. Tout en rappelant les prérogatives de

72 Il n'y a pas de définition juridique de ce qui constitue un handicap. Il existe en effet différentes conceptions à ce propos : voir Chapitre 1 : Focus Handicap – 2.1 Comment définir ce qu'est une personne handicapée ?

chacun, cette convention vise autant la question des signalements individuels que la politique de diversité.

Quant à la collaboration avec le bureau de placement wallon, le Forem, elle fait encore aujourd'hui l'objet de discussions complémentaires avec les gouvernements régionaux compétents.⁷³

1.2.3. Extension d'un réseau d'expertise dans les services d'inspection sociale

Divers services d'inspection sociale au niveau fédéral et régional ont pour mission de contrôler le respect de la législation antidiscrimination. Le Centre ne possède pas les compétences d'enquête nécessaires et la collaboration avec ces services d'inspection est donc cruciale en vue de rassembler, en toute neutralité, des indices de discrimination. Contrairement aux syndicats et au Centre, le service d'inspection ne fournit aucune assistance juridique à la victime. Toutefois, l'inspecteur social peut, après constatation et sur base de son pouvoir d'appréciation, inciter l'employeur à régulariser la situation. En cas d'infraction aux dispositions pénales, l'inspecteur peut rédiger un procès verbal.

En septembre 2009, le Centre et la Direction générale Contrôle des lois sociales ont organisé un cycle de formations pour soixante inspecteurs de référence antidiscrimination. Au moment de la rédaction du présent rapport, la signature d'une convention de collaboration entre le Centre et l'Inspection était planifiée pour 2010.

Début 2008, le Centre et l'inspection flamande Emploi et Économie sociale (Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie) ont organisé un cycle de formations pour une dizaine d'inspecteurs de référence antidiscrimination. En novembre 2009, le Centre a organisé une journée de formation relative à la discrimination liée à l'emploi pour les collaborateurs des points de contact locaux flamands (Vlaamse meldpunten). En juin 2009, le Centre, l'Inspection flamande Emploi et Économie Sociale et Gelijke Kansen in Vlaanderen, en qualité de représentant des points de contact locaux antidiscrimi-

nation dans les villes-centres flamandes⁷⁴, ont conclu une convention séparée portant sur la lutte contre la discrimination en milieu professionnel.

La collaboration avec la Direction de l'Inspection régionale de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale et la Direction de l'Inspection sociale de la Région wallonne fait encore aujourd'hui l'objet de discussions complémentaires avec les gouvernements régionaux compétents.⁷⁵

73 Voir Chapitre 7 : Le Centre en réseau – 1.2. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française.

74 Voir Chapitre 7 : Le Centre en réseau – 1.1. Points de contacts en Flandre (Meldpunten).

75 Voir Chapitre 7 : Le Centre en réseau – 1.2. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française.

1.3. Autres initiatives en 2009⁵



En février 2009, le Centre a publié sa brochure “Discrimination des lesbiens. De quoi s’agit-il et comment y réagir?”⁷⁷ Avec celle-ci, le Centre souhaite informer les lesbiens sur leurs droits, sur la notion de discrimination basée sur l’orientation sexuelle et sur

l’attitude à adopter face à cette discrimination. De plus, le texte présente quelques situations dans lesquelles les lesbiens sont régulièrement confrontés à des discriminations : au travail, sur le marché du logement et sur Internet, par exemple. Les situations sont clairement

décrites avec des exemples concrets. Des conseils pratiques sont donnés dans chaque cas, qui décrivent ce que chacun peut faire dans les situations correspondantes.

Pour la deuxième année consécutive, le Centre a analysé une série d’offres d’emplois publiées dans divers journaux et sites web.

Dans plus de 11% des cas, ces offres font directement ou indirectement référence à des critères d’âge.

Dans plus de 11% des cas, ces offres font directement ou indirectement référence à des critères d’âge. En mars 2009, le Centre a rendu public les résultats de son étude et il a formulé des recommandations pour une politique du personnel tenant davantage compte du critère de l’âge, à l’intention des employeurs, intermédiaires et syndicats.⁷⁸ Le Centre a aussi développé, sur son site web, une “**checklist – Age**” dans les offres d’emploi. Il s’agit d’un instrument concret qui permet de rédiger des offres d’emploi de manière neutre sur le plan de l’âge ou de vérifier si une offre opère une distinction autorisée ou non sur base de ce critère.⁷⁹

Le 1er mai 2009, le Centre a publié, à l’occasion de la fête du travail, une nouvelle brochure consacrée à la discrimination “raciale” sur le marché de l’emploi.⁸⁰ Cette publication s’adresse à un large public et s’efforce surtout de clarifier la législation et de fournir des informations pratiques aux personnes (ou leurs mandataires) susceptibles d’être confrontées à de la discrimination. La brochure donne également un aperçu des différents acteurs de la lutte contre la discrimination



en milieu professionnel : syndicats, services d’inspection, services de placement régionaux (ACTIRIS, VDAB, FOREM), organisations patronales, centres d’intégration régionaux, points de contact locaux antidiscrimination et autres associations.

La campagne **CastMe**, lancée en mai 2009 avec le soutien de la Commission européenne, invitait les jeunes à se porter candidat pour figurer dans un court métrage de sensibilisation à la discrimination des jeunes d’origine étrangère (16 à 26 ans) sur le marché de l’emploi. Le 31 août 2009, le Centre a présenté le site correspondant www.discriminationemploi.be. Celui-ci offre de l’information et des conseils pratiques à deux groupes cibles : (1) les jeunes d’origine étrangère (16 à 26 ans) sur le marché du travail : employés, demandeurs d’emploi ou jeunes en formation professionnelle et (2) les recruteurs : employeurs, responsables des RH, agences d’intérim, etc.⁸¹

La conjonction de la discrimination sexuelle et raciale commence seulement à faire l’objet d’un examen détaillé. Les signalements étaient jusqu’à présent classés comme des manifestations de l’une ou de l’autre forme de discrimination, mais non comme une discrimina-

76 Pour tout ce qui concerne le critère du handicap en milieu professionnel, voir Chapitre 1 : Focus Handicap – 3. Emploi.

77 Vous pouvez télécharger cette brochure sur le site web du Centre : www.diversite.be, onglet “Publications”.

78 Voir Chapitre 5 : Recommandations.

79 Voir www.diversite.be, thème ‘Age’.

80 Voir www.diversite.be, onglet “Publications”.

81 Voir www.diversite.be, onglet ‘Sensibilisation’ et www.discriminationemploi.be.

tion multiple⁸², reposant sur la combinaison de deux critères protégés (le sexe et l'origine). D'où l'intérêt d'avoir organisé, le 13 octobre 2009, un séminaire en partenariat avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes autour de la **situation des femmes immigrées sur le marché de l'emploi**. Les chercheurs et les acteurs de terrain (intermédiaires de l'emploi, associatif) ont échangé des expériences qui devraient mener à une réflexion approfondie et éventuellement à des recommandations.

.....

82 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 non retenue pour un travail spécifique, contrairement à un homme du même âge ou à une femme plus jeune).

2. DOSSIER 2 : LOGEMENT



2.1. Tendances

En 2009, le Centre a ouvert 128 dossiers logement. Dans l'ensemble, les constats sont sensiblement similaires à ceux réalisés par le Centre en 2008.⁸³ Dans plus de 4 cas sur 10, ce sont des critères "raciaux" qui ont été utilisés pour discriminer. Il s'agit de refus de location basés directement sur des préjugés. Dans près d'1 dossier sur 4, on tient compte de l'état de fortune pour refuser la location d'un logement. S'il est légitime pour un propriétaire de s'assurer de la solvabilité d'un candidat, il faut néanmoins que cela reste dans une marge d'appréciation raisonnable. Les discriminations supposées sur base du handicap représentent quant à elles 1 dossier logement sur 7. Il s'agit principalement de refus d'aménagements raisonnables ou de refus de prise en compte des allocations de handicap.⁸⁴

83 Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 'Rapport annuel Discrimination / Diversité 2008', p.19.

84 Voir Chapitre 2 : Carnet statistiques.

2.2. Actions du Centre : sensibilisation et recommandations

A côté du traitement des signalements, le Centre s'est concentré durant ces deux dernières années sur la mise en œuvre d'une politique de sensibilisation et d'information. En effet, la législation antidiscrimination est encore peu connue du grand public et des acteurs professionnels du logement. C'est dans ce cadre que **deux brochures d'information** ont été publiées en 2007 et 2008 et sont encore largement diffusées en 2009. La première s'adresse à tout candidat locataire et la seconde est destinée à tout propriétaire ou intermédiaire. Ces brochures s'inscrivent dans une campagne plus large qui a permis au Centre de rencontrer les organismes représentant les locataires, les propriétaires et les intermédiaires. Dans ce cadre, plusieurs formations, ainsi que des séances d'information et d'échange, ont été réalisées.

La législation antidiscrimination n'a ni pour but, ni pour effet de priver le bailleur de son droit de vérifier, preuves à l'appui, que les capacités financières des candidats au logement les rendent à même d'assumer la charge financière du bien à louer. Cependant, cette exigence formulée par le bailleur ne doit pas être disproportionnée au regard de son objectif.

souhaite souligner deux recommandations : la question des informations relatives aux candidats locataires et l'évaluation du système de garantie locative actuel.

2.2.1. Les informations relatives aux candidats locataires dans la législation sur le bail : évaluation de la solvabilité

La question des informations relatives aux candidats locataires reste une problématique importante. Le Centre avait déjà, dans son **rapport annuel Discrimination – Diversité 2008**, rappelé l'importance d'éviter de demander certaines informations contraires à la

législation antidiscrimination. Cet avis portait principalement sur les critères de nationalité, d'origine ethnique (et lieu de naissance) et d'état civil⁸⁶. En outre, la recommandation réalisée par la Commission de la protection de la vie privée⁸⁷ (ci-après la Commission) permet d'aborder cette question dans son ensemble. Si de nombreux critères protégés sont analysés, le Centre souhaite ici développer la **question de l'évaluation de solvabilité**.

La législation antidiscrimination n'a ni pour but, ni pour effet de priver le bailleur de son droit de vérifier, preuves à l'appui, que les capacités financières des candidats au logement les rendent à même d'assumer la charge financière du bien à louer. Cependant, cette exigence formulée par le bailleur ne doit pas être disproportionnée au regard de son objectif. Or, le nombre de documents à fournir par les candidats locataires est parfois considérable et pourrait en lui-même être interprété comme une volonté de dissuader ceux qui ont connu des difficultés financières. Les exigences des bailleurs pourraient à cet égard être jugées disproportionnées. La nature des documents à fournir manque souvent de rapport direct avec la capacité financière réelle et actuelle du candidat locataire. Comme le souligne la Commission, "*le contrôle de la solvabilité du locataire potentiel doit, en principe, se limiter à la question de savoir si le locataire dispose, à première vue, de revenus suffisamment réguliers pour faire face à ses charges*"⁸⁸. La Commission rajoute que "*si diverses données sont estimées séparément pertinentes, ceci ne signifie pas nécessairement qu'en cas d'accumulation, elles soient encore proportionnelles*"⁸⁹. En outre, le fait d'avoir automatiquement des exigences différentes pour les personnes selon qu'elles soient salariées ou chômeuses, pensionnées, émargeantes au CPAS peut être discriminatoire sur base de la fortune⁹⁰. En tout état de cause, une distinction par "statut socioéconomique" est discriminatoire en ce qu'elle ne permet pas

85 Voir Chapitre 5 : Recommandations.

86 Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 'Rapport annuel Discrimination / Diversité 2008', pp. 24-25.

87 Commission pour la protection de la vie privée, 'Recommandation aux bailleurs et agents immobiliers relative au traitement de données des candidats locataires' (SE/08/128), Recommandation n°01/2009 du 18 mars 2009. Téléchargeable sur www.privacycommission.be/.

88 Commission pour la protection de la vie privée, 'Recommandation aux bailleurs et agents immobiliers relative au traitement des données des candidats locataires', (SE/08/128) Recommandation n°01/2009 du 18 mars 2009, p.13. Téléchargeable sur www.privacycommission.be/.

89 Commission pour la protection de la vie privée, op.cit., p.13.

90 Par 'fortune', on entend le fait de disposer d'une capacité financière, quelle qu'en soit l'origine. Il s'agit d'un des critères protégés repris dans la loi antidiscrimination.

l'évaluation au cas par cas des capacités financières réelles des candidats.

De manière systématique, il faut veiller à justifier la finalité de l'utilisation des critères de sélection. Certaines informations sont utilisées pour sélectionner les candidats et, dans ce cas, les critères litigieux présentent le risque d'être utilisés, dans le but conscient de discriminer, sur base d'un critère protégé. En cas de doute, il faut s'interroger sur la pertinence du critère par rapport aux préoccupations légitimes du bailleur ou aux obligations contractuelles du locataire. Cependant, cette analyse n'est pas aisée à réaliser pour soi-même. C'est pourquoi, le Centre recommande que les informations relatives aux candidats locataires soient encadrées dans la législation sur le bail afin de **fixer des règles claires, transparentes et objectives** évitant ainsi les risques d'avoir recours à des critères subjectifs pouvant toucher aux motifs protégés par la législation antidiscrimination⁹¹.

2.2.2. La garantie locative : une possible entrave à l'accès au logement

Dans son rapport 2008-2009, Partie 1 "Une contribution au débat et à l'action politiques", le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale⁹² a mis en avant l'importance de la garantie locative dans l'accès au marché du logement⁹³. En effet, la garantie locative est un élément important dans la recherche d'un logement qui, lorsqu'elle ne peut être constituée, peut entraver l'accès au marché du logement. Cela touche principalement les personnes à revenus modestes et / ou ayant un statut particulier. La réforme de la loi sur les loyers⁹⁴ visait à faciliter l'accès financier au marché locatif en développant différents modes de constitu-

tion de garantie. Après enquête sur le terrain⁹⁵, il a été constaté que certaines formes de garanties prévues ne sont pas proposées, que le choix n'est pas respecté en pratique et qu'un formulaire neutre n'est guère utilisé. Ces différents constats ont mené à plusieurs recommandations dont la principale est l'instauration d'un fonds central des garanties locatives accessible à tous et obligatoire. Cependant, dans l'attente de sa réalisation, une modification de l'article 10 de la loi sur les loyers permettrait de mettre la pratique davantage en conformité avec les objectifs du législateur comme celui de limiter les formules de garantie aux formes de sûreté énumérées, élargir les formes légales en permettant à une personne physique ou morale de se porter garante, utiliser un formulaire neutre et faire de la liberté de choix du locataire une règle impérative.

CONTRIBUTION EXTÉRIEURE

*Vlaams Overleg Bewonersbelangen (VOB)
Fiches de renseignement pour candidats
locataires et acheteurs : il y a quelque chose
de pourri au royaume de Flandre – et
de Belgique!*

Le 18 mars 2009, la Commission de la protection de la vie privée a formulé une recommandation sur les fiches de renseignements pour les candidats locataires, lesquelles sont utilisées par certains bailleurs et agences immobilières. Le Centre a formulé un avis à la suite de cette recommandation. Dans cet avis, il reformule le point de vue de la Commission et va encore plus loin. Les informations demandées, relatives à la nationalité du locataire ou de l'acheteur, le lieu de naissance ou le nombre d'années de séjour en Belgique constituent sous l'angle de la législation antidiscrimination, des données sensibles pouvant donner lieu à une discrimination. Un bailleur ou un agent immobilier peut, en effet, sélectionner les locataires avec sérieux. Il peut demander et analyser des informations relatives aux candidats, mais uniquement des informations pertinentes et utiles à la réalisation de l'objectif légitime :

91 Voir Chapitre 5 : Recommandations.

92 Le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale fait partie du Centre tout en occupant une place particulière en son sein. En effet sa base légale (Accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Communautés et les régions) et ses instances d'accompagnement diffèrent de celles du Centre (www.luttepauvrete.be).

93 Service de Lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, 'Garantie locative : comment faciliter effectivement l'accès au marché du logement ?', dans 'Rapport 2008-2009 Partie 1 : Une contribution au débat et à l'action politiques', pp. 29-44, 2010.

94 Par 'loi sur les loyers', on entend la loi du 20 février 1991, M.B. 22/02/1991. Les dispositions en gras sont les nouvelles dispositions de la loi du 13.04.1997, M.B. 21.05.1997, de la loi du 24.12.2002, M.B. 31.12.2002, de la loi du 27.12.2006, M.B. 28.12.2006, de la loi du 25.04.2007, M.B. 08.05.2007, et de la loi du 26.04.2007, M.B. 05.06.2007.

95 Rassemblement Bruxellois pour le Droit à l'Habitat, Vlaams Overleg Bewonersbelangen, Solidarités Nouvelles, le Réseau belge de lutte contre la pauvreté et Samenlevingsopbouw Brussel, 'Garantie locative : la nouvelle loi ne remplit pas ses ambitions', avril 2008. Vous pouvez télécharger cette publications sur le site web du Service de Lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale : www.luttepauvrete.be, thème "garantie locative".

vérifier si le candidat locataire est suffisamment solvable pour payer le loyer et s'assurer qu'il va occuper le logement en bon père de famille.

Sous l'angle tant de la législation relative à la protection de la vie privée que de la loi antidiscrimination, il est illégal de demander la nationalité, le lieu de naissance et le nombre d'années de séjour en Belgique parce que ces informations sont superflues et ne sont pas pertinentes pour un processus de sélection légitime des candidats locataires. Une infraction au droit constitutionnel au logement est également à craindre si le bailleur se repose sur ces critères pour sélectionner les locataires. En outre, la nationalité est un critère protégé par la loi antiracisme. Le lieu de naissance et le nombre d'années de séjour en Belgique fournissent cependant des données qui permettent de déduire des critères protégés tels que la nationalité et l'origine nationale ou ethnique. Le Vlaams Overleg Bewonersbelangen (VOB) s'aligne totalement sur la vision du Centre selon laquelle le fait que les bailleurs et agents immobiliers demandent ce type d'informations crée un soupçon de discrimination sur la base de critères intrinsèquement suspects, de sorte qu'il leur revient de réfuter ce soupçon.

La reformulation de ce point de vue par le Centre n'est pas sans importance. Un récent reportage dans l'émission de la VRT, VOLT, du 31 mars 2010, a montré de manière évidente que 9 agents immobiliers interrogés sur 10 étaient prêts à accepter la "restriction raciale" d'un bailleur et de procéder ainsi à une discrimination. "*Nous trouverons bien une astuce*" fut l'engagement professionnel (?) éloquent d'un agent immobilier.

L'intérêt d'une législation réside dans sa force exécutoire. Il importe désormais de mettre en œuvre les instruments indispensables – comme l'instauration de tests pratiques et d'analyses statistiques. Le VOB demande donc que le ministre responsable donne mission à l'Inspection économique de procéder à une enquête sur les agents immobiliers qui demandent des informations discriminatoires aux candidats locataires. Après vérification, ces agents immobiliers devraient fournir la preuve qu'ils ne pratiquent eux-mêmes ou leurs bailleurs, aucune discrimination. C'est la seule solution pour mettre un terme à ces pratiques inacceptables.

Geert Inslegers,
Vlaams Overleg Bewonersbelangen
www.vob-vzw.be





3. DOSSIER 3: CYBERHATE : DES FORMES CHANGEANTES



3.1. Tendances

2009 confirme la tendance amorcée les années précédentes : les signalements Cyberhate parvenus au Centre sont en constante augmentation, pour dépasser en 2009 le chiffre de 500, soit une centaine de plus qu'en 2008 et quatre fois plus qu'en 2006. Le Centre a regroupé ces signalements en 340 dossiers (certains signalements concernant un même cas de cyberhaine). Difficile d'estimer dans quelle mesure cette augmentation reflète réellement l'augmentation de l'intolérance sur le net. D'autres facteurs interviennent en effet également, tels que l'utilisation croissante de la toile, une meilleure connaissance du point de contact Cyberhate du Centre, etc.

3.2. Actions du Centre : analyses et outils pratiques



La journée d'étude organisée par le Centre le 29 octobre 2009, dans le cadre des Assises de l'interculturalité, a permis de dégager certaines tendances et de débattre de la législation en place et des réglementations à renforcer. Elle rassemblait

des experts (Federal Computer Crime Unit, Centre de Recherche Informatique et Droit, cellule cyberhaine du Centre,...) et des "intermédiaires" du net (gestionnaires de sites, modérateurs de forums, fournisseurs,...).

Le Centre et les experts constatent que les auteurs de ces propos haineux font preuve d'une grande inventivité dans la diffusion de leurs messages. La cyberhaine exploite en effet de manière optimale le développement des technologies du web 2.0⁹⁶, surtout populaires auprès des jeunes. A ce sujet, une enquête révèle qu'un jeune sur quatre âgé de 12 à 18 ans a directement été confronté au discours de haine sur Internet⁹⁷.

L'éducation au discours de haine sur le net dans le milieu scolaire tient donc naturellement une place centrale dans l'action du Centre, qui a lancé en 2009 un appel au monde de l'enseignement en vue de développer une stratégie de lutte contre le phénomène de harcèlement sur Internet et des nouvelles formes d'expression de racisme et de discrimination. Pour ce faire, le Centre a mis à leur disposition deux outils pratiques destinés aux internautes :

- » Tout d'abord, le nouveau site www.cyberhate.be. Les internautes y trouveront des informations utiles et concises sur le phénomène de la cyberhaine ainsi qu'un formulaire permettant de transmettre des signalements "Cyberhate" au Centre. Le site reprend aussi une liste de tous les e-mails en chaîne racistes et xénophobes qu'il a déjà traités.

- » Second outil pratique : la brochure **Delete Cyberhate : racisme et discriminations sur Internet. De quoi s'agit-il ? Comment réagir ? Informations et conseils pratiques**⁹⁸. Le lecteur pourra y puiser des pistes de réflexion et d'action ainsi que des conseils pratiques permettant de mieux réagir au phénomène de la cyberhaine.

Outre l'action "de terrain" qu'il développe dans le secteur de l'enseignement, le Centre a également formulé, en 2009, une série de recommandations portant notamment sur les systèmes de responsabilité des intermédiaires du web 2.0 et sur la création d'une liste noire pour les sites hébergés à l'étranger et qui ont déjà fait l'objet d'une condamnation.⁹⁹

96 Sites web sur lesquels l'internaute est acteur et producteur de contenus plutôt qu'uniquement lecteur. Par exemple : Facebook, Netlog, Youtube, etc.

97 TIRO, "Teens and ICT : Risks and Opportunities" (2008) : projet de recherche de la politique scientifique fédérale sur les Opportunités et les risques dans l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les adolescents.

98 Cette brochure est également disponible sur le site web du Centre : www.diversite.be, onglet Publications.

99 Voir Chapitre 5 : Recommandations.

3.3. Des proportions qui ne changent pas : 1/3, 1/3, 1/3

Si en 2009, le Centre a observé une augmentation des signalements de messages de haine relatifs au handicap ou à l'orientation sexuelle d'une personne, la principale cible de cette "haine en ligne" reste les personnes musulmanes (voir infra).

Les proportions entre les moyens utilisés pour diffuser la haine et l'intolérance sur Internet restent les mêmes. Un tiers se passe via les traditionnels sites web, un tiers via les outils du web 2.0 et un tiers par l'intermédiaire des emails en chaîne. Des changements – positifs et négatifs – au sein de chaque catégorie ont attiré l'attention du Centre.

3.3.1. La cyberhaine sur les sites web

Les sites web prônant une forme "classique" de racisme, héritée de l'idéologie nazie et fondée sur la prétendue supériorité de la race blanche, sont signalés de manière importante auprès des services du Centre. Très souvent, ils sont hébergés aux Etats-Unis. En attendant la mise en place, conformément aux recommandations du Centre, d'un système permettant de bloquer l'accès à ces sites web depuis la Belgique, le Centre relaye l'information reçue à l'Anti Defamation League (www.adl.org).

Le Centre remarque cependant le développement d'une toute nouvelle forme de sites web. Il s'agit des sites web "d'islamo-vigilance". Leur "vocation" est d'éclairer les internautes sur la "nature véritable" de l'islam, du prophète Mohammed et du coran afin de démontrer la soi-disant nuisance de cette religion.

La plupart de ces sites utilisent les mêmes méthodes : présentation d'une étude à caractère historique ou sémantique sur la question islamique, sélection subjective des versets les plus virulents du coran, démonstration du danger de l'islam par des faits d'actualité, l'ensemble témoignant d'un manque d'objectivité flagrant ne visant qu'à diaboliser l'islam et à stigmatiser la communauté musulmane.

Certains sites adoptent des positions blasphématoires ou diffusent des messages "de mauvais goût", d'autres développent un discours raciste à l'encontre des musulmans.

Rappelons à cet égard que la liberté d'expression, dont celle de critiquer l'islam au même titre que n'importe quelle religion ou idéologie, doit être assurée. Cette liberté s'applique en effet aussi aux **idées qui heurtent, choquent ou inquiètent**. Si l'on ne peut cautionner le contenu de ces sites, en ce qu'ils instaurent ou intensifient les sentiments de méfiance et de rejet des musulmans, il faut donc néanmoins rappeler que seuls les propos qui incitent d'autres personnes à la haine, à la violence ou à la discrimination sur base des critères protégés par la loi, constituent une infraction passible de poursuites.

Reste que, selon le Centre, la répétition de tels propos pourrait être considérée comme une forme d'incitation à la haine et conduire certains individus à adopter à leur tour des comportements racistes et discriminatoires.

Rappelons à cet égard que la liberté d'expression doit être assurée. Si l'on ne peut cautionner le contenu de ces sites il faut donc néanmoins rappeler que seuls les propos qui incitent d'autres personnes à la haine, à la violence ou à la discrimination sur base des critères protégés par la loi, constituent une infraction passible de poursuites.

3.3.2. La Cyberhaine sur le web 2.0

En ce qui concerne les forums et les blogs (applications du web 2.0), le Centre constate des améliorations dans le chef de certains forums de journaux en ligne nationaux. Les modérateurs mettent en place de plus en plus d'instruments permettant de mieux gérer et contrôler les comportements abusifs (codes d'utilisation, mécanismes de signalement d'abus, filtres électroniques, fermeture des articles trop sensibles, etc.)

Mais la principale pierre d'achoppement reste le fait des sites de réseaux sociaux hébergés à l'étranger. La moitié des signalements liés au web 2.0 concerne en effet Facebook (essentiellement les groupes, et dans une moindre mesure certains forums de discussion) et Youtube (vidéos de démonstration néo-nazie ou à caractère islamophobe et antisémite).

Youtube a développé avec l'Anti Defamation League un guichet virtuel d'abus et de sécurité via lequel des signalements peuvent être déposés (cfr le petit drapeau rouge repris au bas de chaque vidéo).



Le Centre rencontre par contre beaucoup de difficultés à intervenir à l'encontre des groupes Facebook et ce, pour plusieurs raisons. D'abord, le site est américain. Or la liberté d'expression est garantie par le premier amendement de la constitution américaine. Par ailleurs, en mai 2009, Facebook a tout simplement supprimé de son code de conduite l'interdiction des contenus "racially, ethnically or otherwise objectionable". Dès lors, le Centre n'a plus de base sur laquelle il peut demander la suppression de groupes inspirés par la haine raciale. Structurellement le réseau international contre la cyberhaine (IN@CH, www.inach.net), dont le Centre est membre, tente d'établir un dialogue constructif avec Facebook afin qu'il soit donné suite aux signalements communiqués par le Centre et les autres membres du réseau.

3.3.3. La Cyberhaine par les emails en chaîne

Statistiques, sources bibliographiques, fausses signatures viennent très souvent compléter l'argumentaire raciste présent dans les emails en chaîne. Sous couvert d'anonymat et via un simple clic, ils constituent un moyen simple de diffuser un discours de haine à grande échelle. L'impact de ces emails en chaîne ne peut être sous-estimé. Lorsqu'il reçoit un signalement, le Centre s'attache donc à déconstruire le message diffusé et publie l'analyse en ligne.

EXEMPLE D'EMAIL EN CHAÎNE :

"Mobilisation en masse – Pas de natation Taliban à Gand !"

Un email en chaîne circule depuis des mois dans les deux langues nationales, concernant la piscine de Rozenbroeken à Gand et l'asbl Adrenaline. Voici un extrait de son contenu :

"Le samedi après-midi à 2 heures, la piscine De Rozenbroeken de Sint-Amandsberg (il s'agit donc de GAND) est totalement réservée aux femmes musulmanes. Personne d'autre ne peut entrer, il y a même des femmes musulmanes en tabbard aux caisses (...) Certaines femmes se baignent dans la

grande piscine avec tous leurs vêtements (...) Ce n'est pas une blague (...)"

L'enquête a montré que cette histoire est incorrecte et disproportionnée. Une habitante de Gand a envoyé cet email à ses contacts pour admettre ensuite elle-même avoir fortement exagéré, parce que la présence de quelques femmes musulmanes dans la piscine lui avait donné une fausse impression. Les conséquences de cet email en chaîne furent toutefois imprévisibles. Peu de temps après la diffusion de la première version de cet email, des variations de l'email en chaîne original sont rapidement apparues : avec une photo d'une femme en "burkini", avec des références à d'autres exigences des femmes musulmanes, etc. L'antenne locale du Vlaams Belang a diffusé à ce propos un communiqué de presse et a manifesté le samedi 9 mai avec une dizaine de membres du parti à la piscine de Rozenbroeken contre la natation "Taliban". Le point de contact local antidiscrimination, le Centre et les services municipaux de Gand ont reçu des dizaines de signalements de citoyens indignés se dressant contre ces pratiques "discriminatoires".

Cet exemple illustre l'impact que peut avoir un email en chaîne au niveau local mais surtout la gravité possible des dommages. Certaines personnes croient encore à cette histoire un an plus tard, surtout parce que d'autres continuent à diffuser cet email.



**4. DOSSIER 4 :
ENSEIGNEMENT**



4.1. Tendances

En 2009, le Centre a ouvert 87 dossiers concernant le domaine de l'enseignement. La plupart (44%) portent sur des discriminations sur base de motifs dits "raciaux". Le handicap et le critère de la conviction religieuse sont les critères les plus souvent invoqués après les critères raciaux, dans des proportions quasiment égales (1 dossier sur 5). Les autres critères invoqués régulièrement sont la caractéristique physique, l'orientation sexuelle et la fortune. Le détail de ces chiffres est repris dans le chapitre 2 : Carnet statistiques.

4.2. Actions du Centre

L'égalité des chances dans l'enseignement est en bonne place à l'agenda politique et social. Les décideurs politiques, la société civile et tous les acteurs concernés sont d'avis que l'enseignement est l'un des plus puissants leviers de participation sociale de tous

L'égalité des chances dans l'enseignement est en bonne place à l'agenda politique et social. Les décideurs politiques, la société civile et tous les acteurs concernés sont d'avis que l'enseignement est l'un des plus puissants leviers de participation sociale de tous les enfants.

les enfants. Ce levier devrait permettre de réparer l'inégalité des chances pour les enfants défavorisés. Cette inégalité est manifeste sur le plan socioéconomique ou lorsqu'on aborde la question du handicap, mais les différences entre les enfants sont également liées à leur origine, leur situation familiale ou des caractéristiques physiques.

DEUX EXEMPLES DE DISCRIMINATION DANS L'ENSEIGNEMENT :

Le Centre est contacté par la maman d'un élève qui souffre de dyslexie et qui se trouve dans le premier degré de l'enseignement secondaire. Malgré les promesses de l'école au début de l'année, d'offrir des aménagements, la seule mesure réellement proposée est que l'enfant puisse s'asseoir au premier rang et que son journal de classe soit vérifié régulièrement. Les parents souhaitent que les examens puissent être adaptés au handicap de leur enfant.

Une jeune fille qui porte le foulard est inscrite dans l'enseignement supérieur dans une formation scientifique. En classe, le foulard est accepté mais un des professeurs refuse son port lors des travaux pratiques dans les laboratoires, refus qu'il justifie par des arguments liés à la sécurité. L'étudiante ne comprend pas ce refus car dans d'autres filières scientifiques, au sein du même établissement, des aménagements sont acceptés dans les laboratoires, comme le port d'un bonnet ignifugé.

4.2.1. Conventions de coopération avec les autorités compétentes

La signature du Protocole de collaboration avec la Communauté française en février 2009¹⁰⁰ a donné une légitimité nouvelle au Centre pour traiter les dossiers relatifs à l'enseignement et pour assister la Communauté française dans la mise en œuvre du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. Sur base de ce protocole et de ce décret, le Centre est désormais compétent pour traiter les situations individuelles relatives aux discriminations, organiser l'information et la sensibilisation du public et du personnel des services publics de la Communauté française et pour rendre des avis et des recommandations. Ce protocole a donc eu un impact direct sur le travail du Centre en ce qui concerne le domaine de l'enseignement. Une collaboration étroite a été mise en œuvre avec la Direction de l'égalité des chances de la Communauté française et des contacts ont été pris avec les différents acteurs de l'enseignement en Communauté française afin de créer un réseau de partenaires permettant de valoriser les compétences de chacun.

Du côté flamand, le Centre a signé le 18 septembre 2006 avec le Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) une convention de coopération relative à l'arbitrage des plaintes. Cette convention concrétise la déclaration d'engagement signée par le Vlor et le Centre en 2003 intitulée "Diversiteit als meerwaarde, engagementsverklaring van de onderwijswereld" (la diversité comme plus-value, déclaration d'engagement du monde enseignant), qui constitue par ailleurs la base formelle de cette collaboration. L'intention de cette convention de coopération est de résoudre de la manière la plus optimale et positive possible un conflit lié à l'inégalité des chances, au racisme ou à la discrimination dans l'enseignement et de traiter plus efficacement les signalements enregistrés. Le Centre dresse chaque année le bilan du traitement de ces signalements à la Commission diversité et égalité des chances dans l'enseignement du Vlor (Commissie Diversiteit en Gelijke Onderwijskansen).

100 Voir Chapitre 7 : Le Centre en réseau – 1.2. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française.

4.2.2. Signes convictionnels à l'école¹⁰¹

La question du port de signes religieux ou philosophiques, et plus particulièrement du foulard dans l'enceinte de l'école, a défrayé la chronique en 2009 au travers d'évènements très médiatisés. Les questions soulevées par le port du foulard concernent aussi bien les élèves que les membres du corps enseignant. En ce qui concerne les élèves, il n'est pas aisé de déterminer l'âge à partir duquel, et dans quel contexte pédagogique, s'applique le principe de liberté individuelle. En ce qui concerne les enseignants, le principe de neutralité est défini de façon assez vague. Cette situation, associée au principe de l'autonomie de décision des écoles, a mené à une situation d'insécurité juridique qui a atteint ses limites. Rappelons qu'à l'heure actuelle, aucun texte ne précise clairement si l'interdiction de signes convictionnels et philosophiques constitue une discrimination au sens des décrets.

Le Centre a développé un outil "Signes"¹⁰² dans lequel il recommande qu'un débat serein, privilégiant les acteurs de terrain plutôt que les porte-parole idéologiques, soit engagé à ce sujet et que les législateurs concernés règlent cette question.

4.2.3. S'inscrire dans l'école de son choix ?

La problématique des inscriptions fut en 2009 une préoccupation centrale tant en Communauté flamande qu'en Communauté française. Si les parents avaient en théorie le droit d'inscrire leurs enfants dans l'école de leur choix, la capacité limitée de ces écoles a généré quantité de problèmes, surtout dans les villes. Les règlements applicables en matière d'inscriptions (le décret *Gelijke Onderwijskansen* en Flandre et le décret "Inscriptions" et les versions successives du décret "mixité sociale" en Communauté française) et les nombreuses expériences menées avec différentes méthodes d'inscription n'ont pas partout entraîné un traitement équitable des parents et des enfants.

La commission *Leerlingenrechten in Vlaanderen*

(Droits des élèves en Flandre), qui traite les plaintes liées aux inscriptions et dont le Centre fait partie, a en effet reçu une série de requêtes de la part de parents et d'élèves (17 pour l'enseignement primaire et 54 pour le secondaire en 2009). Au niveau local, les règlements ou accords existants ne sont pas toujours respectés. Parfois, des adaptations ont été apportées, lesquelles ont entraîné pour certains groupes de la population des conséquences néfastes, voire discriminatoires. Le contrôle et l'évaluation approfondis des différentes méthodes devraient mettre en lumière la meilleure méthode d'inscription possible.

Aujourd'hui, des voix s'élèvent des deux côtés de la frontière linguistique en faveur de l'application prioritaire du critère de proximité (distance de la maison à l'école). Les premières évaluations de l'application de ce critère semblent positives. On peut toutefois se demander si ce critère peut être appliqué de manière générale dans les deux communautés linguistiques, afin que tous les enfants aient les mêmes chances de suivre un enseignement de haute qualité. Le Centre a étroitement suivi avec les acteurs compétents et concernés les différentes initiatives en matière d'inscriptions. Il continuera ce suivi à l'avenir, afin que l'égalité de traitement en matière d'inscriptions ne reste pas un noble objectif mais devienne un droit effectivement acquis pour tous les enfants.

101 Voir Chapitre 3 : Dossiers thématiques – Dossier 5 : Actualité – Signes convictionnels.

102 Voir www.diversite.be/signes.

**5. DOSSIER 5 : ACTUALITE :
SIGNES CONVICTIIONNELS**



5.1. Tendances

En 2009, le Centre a régulièrement été interpellé à propos de la question des signes convictionnels et particulièrement à propos de la question du port du foulard dans les entreprises, les administrations ou encore les écoles.

Ainsi d'une part, des requérants individuels, tenus d'ôter leur foulard attendent du Centre qu'il se prononce sur l'existence ou non d'une discrimination à leur encontre. D'autre part, des employeurs privés interrogent le Centre sur la légitimité d'une interdiction du port des signes convictionnels formulée dans un règlement de travail. Certains services publics questionnent enfin le Centre sur l'étendue et la portée de l'obligation de neutralité qui s'impose à eux.

En 2009, le Centre a ouvert 227 dossiers portant sur les convictions philosophiques et religieuses. Ils concernent pour la plupart la diffusion de messages de haine sur Internet. Si ces derniers visent surtout la communauté musulmane de Belgique, ils ne sont pas pour autant liés en particulier au port du foulard. Mais 2009 a vu augmenter la proportion de dossiers ayant trait au port de signes convictionnels, notamment dans l'emploi, l'enseignement et les services publics.¹⁰³

103 Voir Chapitre 2 : Carnet statistiques.

5.2. Actions du Centre : un outil “Signes” et des recommandations

Le 16 septembre 2009, le Conseil d'administration du Centre a approuvé un important document d'analyse et de recommandations sur les signes convictionnels. Il est le fruit de près de deux ans de travail.

5.2.1. Informer pour contribuer au débat

Le travail réalisé par le Centre est essentiellement un travail d'information et de recommandation, basé sur l'analyse juridique. La note “Signes” et le site web qui en découle visent avant tout à informer les citoyens de leurs droits et devoirs. Ils entendent aussi aider les pouvoirs publics à aborder la question des signes convictionnels de manière objective. Ce débat, qui relève de la discussion démocratique la plus large, doit évidemment porter sur *tous* les signes convictionnels : religieux mais aussi politiques ou philosophiques.

Il est évident qu'à côté de cette approche normative, on ne peut mettre entre parenthèses les “débat de société” que suscite la question des signes convictionnels. Citons notamment la question du prosélytisme religieux, politique ou philosophique; le débat autour de la condition féminine et de l'égalité entre les femmes et les hommes ou encore certains conflits de normes mettant en opposition les principes de liberté individuelle et de liberté de conviction aux principes de neutralité de l'Etat, de liberté de l'enseignement, de liberté contractuelle,...

Il n'appartient pas au Centre de prendre position sur le fond dans ces débats difficiles. Non pas parce que ce sont des “sujets qui fâchent”, mais parce que de telles questions relèvent de la **discussion démocratique la plus large**, qui inclut le point de vue de l'ensemble des citoyens, des associations, institutions, partis, universitaires, etc. Le Centre n'a pas vocation à se substituer à ces acteurs. Il veut plutôt encourager un tel débat, qu'il estime nécessaire, et y apporter sa contribution.

5.2.1.1. Une double orientation générale

Le Centre estime que ces débats doivent être abordés en suivant une double orientation générale :

- » promouvoir un vivre-ensemble fondé sur l'harmonisation interculturelle et le respect des convictions de chacun, d'une part ;

- » privilégier la voie de l'ajustement concerté, d'autre part.

5.2.1.2. Les trois points de crispation autour du foulard

Dans l'immense majorité des situations de la vie sociale, le port de signes convictionnels (et celui du foulard islamique en particulier) ne pose pas de problèmes, parce qu'il relève tout simplement de la liberté d'expression la plus élémentaire : chacun d'entre nous peut manifester ses convictions religieuses ou philosophiques sans restrictions dans l'espace privé, dans l'espace public, comme client d'un restaurant ou d'un cinéma ou encore comme usager des services publics, etc.

En réalité, les points de crispation autour des signes convictionnels se concentrent dans trois domaines, certes importants, de la vie sociale, mais circonscrits : l'emploi, l'école et la fonction publique :

- » **l'emploi** parce que les droits de l'employeur peuvent entrer en conflit avec la liberté d'expression et de conviction des travailleurs. Dans ce domaine, le Centre estime qu'en l'état actuel, aucune législation nouvelle n'est nécessaire, dans la mesure où le monde du travail connaît toutes les instances et procédures de négociation pour traiter du problème ;
- » **l'école** : vu l'insécurité juridique et la confusion dans laquelle se trouve le milieu scolaire sur cette question, le Centre plaide pour que le législateur intervienne et prenne ses responsabilités ;
- » **la fonction publique** : ici, c'est le principe de neutralité qui peut légitimement limiter l'exercice de la liberté de convictions des *agents* (mais nullement des *usagers*, des *citoyens* qui eux restent libres d'exprimer leurs convictions).

Dans ces deux derniers domaines, l'année 2009 a été riche en rebondissements. En Flandre, des écoles qui autorisaient jusque là le foulard ont fait part de leur intention de l'interdire. Dans la foulée, le Conseil flamand de l'enseignement communautaire, qui est une instance “coupole” administrative, a édicté un règlement d'interdiction généralisée des signes convictionnels – règlement que le Conseil d'Etat a suspendu, pour soumettre la question à la Cour Constitutionnelle. A Charleroi, une enseignante du réseau communal a contesté un règlement d'interdiction et a obtenu

gain de cause devant la Cour d'appel de Mons. Le Collège communal a aussitôt pris une mesure générale d'interdiction, mais celle-ci est à nouveau contestée.

Ces épisodes montrent que le système de "l'autonomie" des écoles et des administrations a atteint ses limites, tant pour les enseignants (et les fonctionnaires en général) que pour les élèves.

5.3. Les principales recommandations

Le point de départ de toute discussion sur les signes convictionnels, le principe fondamental, c'est la liberté d'expression et de convictions, droit fondamental consacré par la Constitution et la Convention européenne des Droits de l'Homme (CEDH - art.9) : *"toute personne a le droit à la liberté de pensée, de conscience et*

de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public et en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites."

Rappelons que cette liberté d'expression et de convictions est très large, puisqu'elle autorise à tenir des propos ou à adopter des comportements qui *"bles-sent, qui choquent et qui inquiètent"* l'Etat ou autrui. Autrement dit, même si le port du foulard choque, blesse et inquiète (à tort ou à raison), ce *sentiment* ne saurait constituer un motif d'interdiction dudit foulard.

Le port de signes convictionnels tombe évidemment sous le coup de cet art.9.

Rappelons que cette liberté d'expression et de convictions est très large, puisqu'elle autorise à tenir des propos ou à adopter des comportements qui *"blessent, qui choquent et qui inquiètent"* l'Etat ou autrui¹⁰⁴. Autrement dit, même si le port du foulard choque, blesse et inquiète (à tort ou à raison), ce *sentiment* ne saurait constituer un motif d'interdiction dudit foulard.

Le deuxième principe, c'est qu'aucune liberté, même fondamentale, n'est absolue, comme l'établit le même article 9 de la CEDH : *"la liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publique, ou à la protection des droits et libertés d'autrui."*

Le point essentiel ici est que la liberté religieuse ne peut être limitée que par une loi, et uniquement pour des motifs légitimes précisément définis.

104 Cf. l'arrêt *Stoll c/Suisse*, du 10 décembre 2007(considérant 101) : "la liberté d'expression constitue l'un des fondements essentiels d'une société démocratique, l'une des conditions primordiales de son progrès et de l'épanouissement de chacun. Sous réserve du paragraphe 2 de l'article 10, elle vaut non seulement pour les "informations" ou "idées" accueillies avec faveur ou considérées comme inoffensives ou indifférentes, mais aussi pour celles qui heurtent, choquent ou inquiètent : ainsi le veulent le pluralisme, la tolérance et l'esprit d'ouverture sans lesquels il n'est pas de "société démocratique"."

Le texte et la jurisprudence de la Cour insistent aussi sur la proportionnalité des interdictions à la liberté d'expression : elles doivent être nécessaires, dans un contexte donné, à la protection de la démocratie ; il doit s'agir, dit la CEDH, d'un *"besoin social impérieux"*¹⁰⁵. Et la Cour a *"compétence pour statuer en dernière instance sur le point de savoir si une "restriction" se concilie avec la liberté d'expression que protège l'article 10"*. Rappelons à cet égard que la législation française sur les signes convictionnels ostensibles n'a pas été inquiétée par la Cour, qui l'a donc jugée légitime et proportionnée.

C'est pourquoi les deux principales recommandations¹⁰⁶ du Centre en matière de signes convictionnels dans la fonction publique et à l'école sont :

1. de légiférer en la matière, pour une raison juridique très simple à comprendre : c'est que la liberté religieuse, politique et philosophique est une liberté fondamentale. Si elle devait être limitée, elle ne pourrait l'être que par une loi, et uniquement pour des motifs légitimes précisément définis. Le texte et la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme insistent aussi sur la proportionnalité des interdictions à la liberté d'expression.
2. de privilégier la voie de la transparence et du dialogue, quel que soit le dispositif envisagé, et de veiller à la proportionnalité des mesures. Ces principes sont déclinés secteur par secteur dans les différentes rubriques du Site web "Signes"¹⁰⁷.

Le site "Signes convictionnels" propose deux sections principales. La première expose les orientations et recommandations générales du Centre en la matière et la seconde donne un aperçu général des normes actuellement en vigueur dans l'emploi, le secteur public et l'enseignement.

105 Cf. l'arrêt *Stoll c/Suisse*, du 10 décembre 2007(considérant 101) : "L'adjectif *"nécessaire"*, au sens de l'article 10 § 2, implique un *"besoin social impérieux"*. Les Etats contractants jouissent d'une certaine marge d'appréciation pour juger de l'existence d'un tel besoin, mais elle se double d'un contrôle européen portant à la fois sur la loi et sur les décisions qui l'appliquent, même quand elles émanent d'une juridiction indépendante. La Cour a donc compétence pour statuer en dernier lieu sur le point de savoir si une *"restriction"* se concilie avec la liberté d'expression que protège l'article 10".

106 Voir Chapitre 5 : Recommandations.

107 Voir www.diversite.be/signes.

Chapitre 4

JURISPRUDENCE





1. Cour de Justice de l'Union européenne

Arrêt du 5 mars 2009, C-388/07, Age Concern England¹⁰⁸

AGE

L'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une mesure nationale qui ne contient pas une énumération précise des objectifs justifiant qu'il puisse être dérogé au principe de l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, relevant notamment de la catégorie des discriminations directes telle que définie à l'article 2, paragraphe 2, sous a). Toutefois, ledit article 6, paragraphe 1, n'ouvre la possibilité de déroger à ce principe que pour les seules mesures justifiées par des objectifs légitimes de politique sociale tels que ceux liés à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle. Il appartient au juge national de vérifier si une réglementation nationale permettant aux employeurs de licencier les travailleurs ayant atteint l'âge de la retraite répond à un tel objectif légitime et si l'autorité législative ou réglementaire nationale peut légitimement estimer, compte tenu de la marge d'appréciation dont disposent les États membres en matière de politique sociale, que les moyens choisis sont appropriés et nécessaires à la réalisation de cet objectif.

Arrêt du 18 juin 2009, C-88/08, Hütter vs. Université technique de Graz¹⁰⁹

AGE

S'agissant de l'objectif visant à ne pas défavoriser l'enseignement général par rapport à l'enseignement professionnel, le critère de l'âge auquel l'expérience professionnelle a été acquise n'apparaît pas approprié à sa réalisation, ce critère s'appliquant quel que soit le type d'enseignement suivi. S'agissant de l'objectif tendant à favoriser l'insertion sur le marché de l'emploi des jeunes ayant suivi un enseignement professionnel, une telle réglementation nationale, dans la mesure où elle ne prend pas en considération l'âge des personnes au moment de leur recrutement, n'est pas appropriée aux fins de favoriser l'entrée sur le marché

de l'emploi d'une catégorie de travailleurs définie par leur jeune âge.

Arrêt du 12 janvier 2010, C-229/08, Colin Wolf vs. Stadt Frankfurt am Main¹¹⁰

AGE

Le Land de Hesse (Allemagne) fixe un âge maximal de 30 ans pour recruter des pompiers du service technique intermédiaire qui luttent notamment contre les incendies. Cette limite d'âge vise à assurer le caractère opérationnel et le bon fonctionnement du corps des pompiers professionnels.

Dans son arrêt rendu dans l'affaire Wolf, la Cour constate que la directive ne s'oppose pas à cette limite d'âge telle que prévue par le Land de Hesse pour le recrutement des pompiers du service technique intermédiaire.

En effet, la différence de traitement en fonction de l'âge induite par cette limite d'âge remplit toutes les conditions prévues par la directive pour être justifiée. Ainsi, le souci d'assurer le caractère opérationnel et le bon fonctionnement du service des pompiers professionnels constitue un objectif légitime. De plus, le fait de disposer de capacités physiques particulièrement importantes peut être considéré comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour l'exercice de la profession de pompier du service technique intermédiaire dont les membres participent notamment à la lutte contre les incendies et aux secours aux personnes. La nécessité de disposer de la pleine capacité physique pour exercer cette activité est liée à l'âge des membres de ce service dès lors que, selon les données scientifiques produites par le gouvernement allemand, très peu de fonctionnaires âgés de plus de 45 ans ont les capacités physiques suffisantes pour exercer leur activité dans le domaine de la lutte contre les incendies.

108 Site curia, citation partielle résumé de la Cour, cf. point 52, disp. 2.

109 Site curia, citation partielle résumé de la Cour, cf. points 43, 48-51 et disp.

110 Site curia, citation partielle résumé de la Cour.

**Arrêt du 12 janvier 2010, C-341/08,
Dominica Petersen**¹¹¹

AGE

En ce qui concerne l'affaire Petersen, le code allemand de la sécurité sociale, dans sa version applicable à cette affaire, prévoyait que l'autorisation d'exercer, dans le cadre du régime légal allemand d'assurance maladie, l'activité de dentiste conventionné expirait à l'issue du trimestre au cours duquel le dentiste conventionné avait atteint l'âge de 68 ans révolus. En dehors de ce système de conventionnement, les dentistes peuvent exercer leur profession quel que soit leur âge. En Allemagne, 90% des patients relèvent du régime légal d'assurance maladie.

La Cour constate qu'un État membre peut légitimement estimer nécessaire de fixer une limite d'âge à l'exercice d'une profession médicale telle que celle de dentiste, afin de protéger la santé des patients.

Toutefois, la directive s'oppose à une mesure nationale fixant une limite d'âge maximal pour l'exercice de la profession de dentiste conventionné, en l'occurrence 68 ans, lorsque cette mesure a pour seul objectif de protéger la santé des patients contre la baisse de performance de ces dentistes au-delà de cet âge, dès lors que cette même limite d'âge n'est pas applicable aux dentistes non conventionnés. En effet, une telle mesure est incohérente et ne saurait donc pas être regardée comme nécessaire à la protection de la santé.

**Arrêt du 19 janvier 2010, C-555/07,
Seda Küçükdeveci**¹¹²

AGE

Selon le droit du travail allemand, les délais de préavis de licenciement à respecter par l'employeur augmentent progressivement en fonction de la durée de la relation de travail. Toutefois, les périodes d'emploi accomplies par le salarié avant qu'il n'ait atteint l'âge de 25 ans ne sont pas prises en compte pour ce calcul.

La Cour constate que cette règle de licenciement contient une différence de traitement, fondée sur le

111 Site curia, citation partielle résumé de la Cour.

112 Site curia, citation partielle résumé de la Cour.

critère de l'âge. En effet, cette règle traite de manière moins favorable les salariés qui sont entrés au service de l'employeur avant l'âge de 25 ans. Elle instaure donc une différence de traitement entre des personnes ayant la même ancienneté, en fonction de l'âge auquel elles sont entrées dans l'entreprise.

2. Cour européenne des Droits de l'Homme

Affaire ANDREJEVA c. Lettonie, requête 55707/00, 18 février 2009

NATIONALITE

Il s'agit d'un refus de prise en compte d'un certain nombre d'années de travail pour le calcul de la pension car la victime ne possédait pas la nationalité lettone et que l'employeur avait un siège social en dehors de la Lettonie. En fait la personne en question n'avait, depuis ses 12 ans, jamais habité ou travaillé en dehors du territoire letton. Jusqu'en 1991 ce territoire faisait partie de l'URSS. La Cour conclut à la violation de l'article 14 combiné avec l'article 1.

Affaire TURKAN CAKIR c. Belgique, requête 44256/06, 10 mars 2009

"RACE"

La victime se plaint d'une arrestation suite à laquelle il a été blessé. Les policiers auraient également agi de la sorte pour des motifs racistes. La Cour considère en conséquence que les autorités ont manqué à l'obligation qui leur incombait en vertu de l'article 14 de la Convention combiné avec l'article 3 de prendre toutes les mesures possibles pour rechercher si un comportement discriminatoire avait pu jouer un rôle dans les événements.

Affaire GUTL c. Autriche, requête 49686/99, 12 mars 2009

CONVICTION RELIGIEUSE

Un témoin de Jéhovah, remplissant des fonctions au sein de sa communauté, se plaint de ne pas obtenir de dispense du service militaire contrairement à celle accordée pour les membres en fonction d'autres religions reconnues. La Cour conclut à la violation de l'article 14 combiné avec l'article 9 (liberté de religion).

Voir aussi LOFFELMANN c. Autriche, requête 42967/98, 12 mars 2009.

Affaire GLOR c. Suisse, requête 13444/04, 30 avril 2009

ETAT DE SANTE

La victime est interdite de service militaire puisqu'il est déclaré inapte, souffrant de diabète.

"96. En conclusion, la Cour estime que, dans le cas d'espèce, les autorités internes n'ont pas ménagé un juste équilibre entre la sauvegarde des intérêts de la communauté et le respect des droits et libertés garantis au requérant, qui a été empêché d'accomplir son service militaire ou de le remplacer par un service civil, tout en se voyant, parallèlement, astreint au paiement de la taxe litigieuse. Elle prend à cet égard en compte les circonstances spécifiques de la cause, notamment : le montant non négligeable de la taxe litigieuse pour le requérant et la durée de l'obligation de payer cette taxe; le fait que le requérant était disposé à accomplir son service militaire ou civil; l'absence, dans la législation suisse, de formes de service adaptées aux personnes se trouvant dans la situation du requérant, et l'importance mineure que revêt aujourd'hui la taxe comme mesure de compensation ou de prévention du non-accomplissement du service militaire.

97. A la lumière du but et des effets de la taxe litigieuse, la justification objective de la distinction opérée par les autorités internes n'apparaît pas raisonnable eu égard aux principes qui prévalent dans les sociétés démocratiques."

Affaire BRAUER c. Allemagne, requête 3545/04, 28 mai 2009

ETAT CIVIL

La victime est une enfant reconnue, née hors mariage, vivant dans l'ex-RDA, et dont le père, avec lequel elle entretenait des contacts qui se sont amplifiés après la réunification, était ressortissant de RFA. Les enfants nés hors mariage avant le 1er juillet 1949 ne disposent pas de droits successoraux si le défunt résidait sur le territoire RFA.

La Cour conclut à la violation de l'article 14 combiné avec l'article 8.

**Affaire BIGAEVA c. Grèce, requête
26713/05, 28 mai 2009**

NATIONALITE

Une ressortissante russe fait des études de droit à Athènes, obtient son diplôme, poursuit des études plus spécialisées et est admise, par inadvertance, comme stagiaire au barreau. Au moment où elle veut passer un examen pour obtenir son inscription à l'Ordre des avocats, elle accuse un refus, n'ayant ni la nationalité grecque, ni celle d'un autre pays de l'Union. La Cour commence par analyser ce qu'il y a lieu d'entendre par "vie privée" au sens de la Convention. Ensuite, elle estime que la Convention ne garantit pas la liberté d'exercer une profession ; que même si l'avocat est une profession libérale il est un auxiliaire de la justice et que l'autorité nationale dispose d'une marge d'appréciation en matière des conditions d'accès à cette profession. Ce type de condition ne suffit pas à lui seul à créer une distinction discriminatoire. Par, contre la Cour estime qu'il y a eu violation de l'article 8 (vie privée).

**Affaire Herri BATASUNA et BATASUNA
c. Espagne, requêtes 25803/04 et
25817/04, 30 juin 2009**

DISSOLUTION PARTI POLITIQUE

La Cour estime que la dissolution des partis requérants s'analyse en une ingérence dans l'exercice de leur droit à la liberté d'association, qu'elle était "prévue par la loi" et poursuivait un "but légitime" au sens de l'article 11 de la Convention.

Quant à la nécessité dans une société démocratique et la proportionnalité de la mesure, la Cour, après un long rappel de sa jurisprudence, estime que la dissolution répondait à un "besoin social impérieux". Elle estime qu'en l'espèce les juridictions internes sont parvenues à des conclusions raisonnables après une étude détaillée des éléments dont elles disposaient pour conclure à l'existence d'un lien entre les partis requérants et l'ETA. Compte tenu de la situation existant en Espagne depuis de nombreuses années concernant les attentats terroristes, ces liens peuvent être considérés objectivement comme une menace pour la démocratie. De l'avis de la Cour, les constats du Tribunal suprême doivent s'inscrire dans le souci international

de condamnation de l'apologie du terrorisme. Partant, la Cour considère que les actes et les discours imputables aux partis politiques requérants constituaient un ensemble donnant une image nette d'un modèle de société conçu et prôné par les partis, et qui serait en contradiction avec le concept de "société démocratique".

Concernant la proportionnalité de la mesure de dissolution, le fait que les projets des requérants étaient en contradiction avec la conception de la "société démocratique" et comportaient un fort danger pour la démocratie espagnole conduit la Cour à juger que la sanction infligée aux requérants est proportionnelle au but légitime poursuivi au sens de l'article 11 § 2 de la Convention.

**Affaire TUBA AKTAS c. France, requête
43563/08, 30 juin 2009**

CONVICTION RELIGIEUSE

Refus d'enlever son foulard par une élève. La Cour réaffirme sa jurisprudence en la matière et conclut à l'irrecevabilité sur base de l'article 14 puisque l'argument invoqué est manifestement mal fondé.

**Affaire FERET c. Belgique, requête
15615/07, 16 juillet 2009**

LIBERTÉ D'EXPRESSION

Après la levée de son immunité parlementaire, le requérant a été condamné par la Cour d'appel de Bruxelles le 18 avril 2006 à une peine de travail. L'origine de l'affaire est une série d'écrits et de caricatures qui constituaient ce qui est communément appelé un "discours de haine". Suite à cela, il invoque devant la Cour la violation de l'article 10 § 2 de la Convention (application excessive des restrictions autorisées). Cette violation est rejetée par 4 voix contre 3.

Affaire LOMBARDI VALLAURI c. Italie, requête 39128, 20 octobre 2009

LIBERTÉ D'EXPRESSION

Le requérant postulait pour une fonction au sein d'une université catholique. Après un entretien informel avec un responsable de la congrégation, sa candidature est refusée en termes très vagues. La Cour estime que l'intérêt de l'université de dispenser un enseignement inspiré de la doctrine catholique ne pouvait pas s'étendre jusqu'à atteindre la substance même des garanties procédurales dont le requérant jouit au sens de l'article 10 de la Convention.

Affaire SI AMER c. France, requête 29137/06, 29 octobre 2009

NATIONALITE

Le requérant se plaint du rejet de sa demande de liquidation de retraite complémentaire, constituée par des cotisations au titre de son travail en Algérie avant l'indépendance, au motif qu'il ne réside pas en France ou à Monaco. Néanmoins, la Cour estime que la différence litigieuse avait pour but légitime, en vertu de l'accord franco-algérien du 16 décembre 1964, d'assurer des droits effectifs aux personnes rapatriées en France et de répartir la charge des situations passées relatives aux retraites complémentaires entre l'Algérie et la France, dans un souci d'équilibre financier du régime par répartition.

M. Si Amer avait, selon les termes de l'accord, un droit à liquidation identique à ce qu'il était avant l'indépendance de l'Algérie ; en effet, la différence de traitement litigieuse ne concernait que les modalités de prise en charge du régime complémentaire. Quant à l'effectivité de son droit, les autorités françaises ont simplement mis en œuvre l'accord franco-algérien, qui laissait aux deux États le soin de définir le niveau des prestations aux personnes rattachées à leurs institutions internes respectives. Il n'y a pas eu de violation de l'article 14 combiné avec l'article 1.

Affaire LAUTSI c. Italie, requête 30814/06, 3 novembre 2009

CONVICTION RELIGIEUSE

Toutes les salles de classe avaient un crucifix au mur et notamment à l'école publique où les enfants de Mme Lautsi suivaient leurs cours, ce qu'elle estimait contraire au principe de laïcité selon lequel elle souhaitait éduquer ses enfants. L'exposition obligatoire d'un symbole d'une confession donnée dans l'exercice de la fonction publique, en particulier dans les salles de classe, restreint donc le droit des parents d'éduquer leurs enfants selon leurs convictions ainsi que le droit des enfants scolarisés de croire ou de ne pas croire. La Cour conclut, à l'unanimité, à la violation de l'article 2 du Protocole n° 1 conjointement avec l'article 9 de la Convention.

Affaire KARSAI c. Hongrie, requête 5380/07, 1er décembre 2009

LIBERTÉ D'EXPRESSION

Le requérant, historien spécialisé dans l'extermination des Juifs et des Roms et professeur d'université a, dans une publication, fortement critiqué l'élévation d'une statue en honneur d'un premier ministre responsable pour des législations antisémites (1920-1921 et 1939-1941). Sa critique vise certains médias d'extrême-droite en ce compris une personne qu'il accuse d'embellir l'image de l'ex-ministre. Il se fait condamner en appel. La Cour conclut à la violation de l'article 10.

Affaire G.N. et autres c. Italie, requête 43134/05, 1er décembre 2009

ETAT DE SANTE

Une série de personnes sont infectées par le virus du sida suite à des transfusions avec du sang contaminé. Depuis un décret de novembre 2003, le Ministère avait la possibilité de conclure des règlements à l'amiable avec les personnes hémophiles ainsi contaminées, possibilité dont ne purent bénéficier les requérants en tant que thalassémiques.

Concernant la discrimination alléguée par les requérants, thalassémiques ou héritiers de personnes thalass-

sémiques, par rapport aux personnes hémophiles ayant bénéficié de règlements à l'amiable, la Cour constate une différence de traitement entre personnes dans des situations analogues. Cette différence reposait sur la typologie de la pathologie, d'origine génétique, dont Mme D.C. et les proches des autres requérants étaient atteints et sur le fait, qu'en vertu de la loi, le gouvernement italien ne pouvait conclure des règlements amiables qu'avec les personnes hémophiles. La Cour estime donc que les requérants ont subi un traitement discriminatoire et conclut sur ce point à la violation de l'article 14 combiné avec l'article 2.

**Affaire ZAUNEGGER c. Allemagne,
requête 22028/04, 3 décembre 2009**

ETAT CIVIL

Un couple non marié a un enfant et se sépare après quelques années. Il survient un problème de garde d'enfant. La législation ne prévoit pas dans un tel cas la possibilité pour un parent d'obtenir une décision en justice en matière de garde conjointe. Pour cela il faut un accord entre parties, sauf si les parents ont divorcés. La Cour conclut à la violation de l'article 14 combiné avec l'article 8.

**Affaire SEJDIC ET FINI c. Bosnie-
Herzégovine, requêtes 27996/06 et
34836/06, 22 décembre 2009**

ORIGINE

L'interdiction faite à un Rom et à un Juif de briguer un mandat à la chambre des peuples de l'assemblée parlementaire et à la présidence de l'Etat constitue une discrimination et viole leurs droits électoraux. La Cour conclut à la violation de l'article 14 combiné avec l'article 3 du protocole nr.1.

**Affaire SASHOV et autres c. Bulgarie,
requête 14383/03, 7 janvier 2010**
"RACE"

La Cour retient la violation de l'article 3 (mauvais traitements) mais rejette l'application de l'article 14 invoqué par les requérants d'origine rom. L'arrêt est intéressant dans la mesure où il récapitule la jurisprudence de la Cour en matière de la motivation raciste (§§ 83 et 84).

3. Cour Constitutionnelle

Arrêt nr. 17/2009 du 12 février 2009 (demande d'annulation totale ou partielle des lois du 10 mai 2007 : antiracisme, antidiscrimination, genre).

Sous réserve des interprétations formulées en B.36.4 (indemnité forfaitaire), B.47.3 (entreprise de tendance), B.51.6 (discrimination indirecte intentionnelle), B.53.4 (harcèlement), B.54.4 (refus d'aménagement raisonnable), B.74.5 (dol spécial) et B.76.2 (diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale), la Cour rejette le recours en annulation des trois lois susvisées.

Arrêt nr. 39/2009 du 11 mars 2009 (demande d'annulation totale ou partielle de la loi du 10 mai 2007 : antidiscrimination).

Sous réserve des interprétations formulées en B.16 (entreprise de tendance), B.21.4 (discrimination indirecte intentionnelle), B.25.4 (harcèlement), B.26.4 (refus d'aménagement raisonnable), la Cour rejette le recours en annulation de la loi susvisée.

Arrêt nr. 40/2009 du 11 mars 2009 (demande d'annulation totale, sans possibilité d'interprétation de la loi du 10 mai 2007 : antiracisme).

Sous réserve des interprétations formulées en B.29.4 (discrimination indirecte intentionnelle), B.33.4 (harcèlement), B.70.2 (dol spécial), la Cour rejette le recours en annulation de la loi susvisée.

Arrêt nr. 63/2009 du 25 mars 2009 (question préjudicielle sécurité sociale - discrimination sur base du contrat de travail).

B.14. En écartant du bénéfice du droit au congé parental à mi-temps pour une période de six mois les travailleurs occupés à temps plein par le cumul de deux emplois à mi-temps auprès de deux employeurs, la disposition en cause opère un traitement différencié des

travailleurs occupés à temps plein, pour la seule raison que ces derniers occupent deux emplois à mi-temps, par rapport aux travailleurs occupés à temps plein auprès d'un seul employeur, sans que cette différence de traitement soit justifiée.

Arrêt nr. 64/2009 du 2 avril 2009 (demande d'annulation totale ou partielle de la loi du 10 mai 2007 : antidiscrimination).

Cette demande d'annulation était inspirée par le fait que la conviction syndicale n'était pas reprise dans la liste de critères protégés. Depuis la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a été modifiée par la loi portant des dispositions diverses du 30 décembre 2009 (MB. 31 décembre 2009).

Arrêt nr. 89/2009 du 28 mai 2009 (question préjudicielle droit du travail - état de santé).

L'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail viole les articles 10 et 11 de la Constitution s'il est interprété en ce sens que le travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail avec l'accord du médecin-conseil de sa mutuelle a seulement droit à une indemnité de congé dont le montant est calculé sur la base de la rémunération en cours à laquelle il a droit pour ses prestations de travail réduites. Cette disposition ne viole par contre pas les articles 10 et 11 de la Constitution si elle est interprétée en ce sens que le montant de l'indemnité de congé est calculé sur la base de la rémunération en cours pour des prestations de travail complètes, à laquelle il a droit en vertu de son contrat de travail au moment du préavis.

**Arrêt nr. 95/2009 du 4 juin 2009
(question préjudicielle - ancienne
législation genre).**

L'article 30, § 2, de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il introduit une différence de traitement entre les bénéficiaires de ladite loi, à savoir les travailleurs d'une part et les autres bénéficiaires de la loi d'autre part, en ce qui concerne le délai des actions civiles qui résultent de l'application de ladite loi ou de ses arrêtés d'exécution, dès lors que ces actions civiles sont soumises à un délai de 5 ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai, puisse, en ce qui concerne les travailleurs, excéder un an après la fin de la relation de travail.

**Arrêt nr. 122/2009 du 16 juillet 2009
(Ordonnance de la Région de Bruxelles-
Capitale du 4 septembre 2008 relative
à la lutte contre la discrimination et
à l'égalité de traitement en matière
d'emploi (art. 4, 2°, 3°, 4°, 6° et 7°, 10, 11,
§ 1er, 12, § 1er, 20, § 1er, et 21)).**

Cette demande d'annulation était inspirée par le fait que la conviction syndicale n'était pas reprise dans la liste de critères protégés. Un projet d'ordonnance pour pallier à cette lacune est en préparation.

**Arrêt nr. 123/2009 du 16 juillet 2009
(Décret flamand du 10 juillet 2008 portant
le cadre de la politique flamande de
l'égalité des chances et de traitement).**

Cette demande d'annulation était inspirée par le fait que la conviction syndicale n'était pas reprise dans la liste de critères protégés. Le législateur peut cependant remédier à cette lacune.

4. Cour de Cassation

Arrêt du 18 décembre 2008

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation se prononce sur l'interprétation rendue par la Cour d'appel de Liège, en son arrêt du 6 avril 2006, concernant l'ancien article 19 § 3 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination (principe du glissement de la preuve).

La Cour estime que : “En décidant que ‘le justiciable doit prouver qu’une discrimination a eu lieu à son égard’ et que la discrimination directe dont se plaint le demandeur ‘repose sur une justification dont le caractère objectif et raisonnable existe à défaut pour (celui-ci) de démontrer le contraire’, l’arrêt viole l’article 19 § 3 précité.”

Arrêt du 11 mai 2009

La disposition introduite par le Collège de la commission communautaire française visait un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles daté du 16 juin 2008. Une personne avec un handicap avait droit à l'intervention de l'assurance maladie pour l'achat d'une chaise roulante électrique. Plusieurs accessoires complémentaires étaient cependant nécessaires pour assurer l'autonomie de la personne handicapée. La décision datée du 25 février 2000 était pourvue d'une annexe : il s'agit de la liste des accessoires pour lesquels le service social francophone d'aide aux personnes handicapées intervient. Les accessoires exigés dans le cas présent ne figuraient pas dans cette annexe. Toujours est-il que la personne handicapée doit pouvoir revendiquer l'intervention, toute autre approche serait une interprétation trop restrictive de la décision.

5. Conseil d'État

Arrêt du 25 juin 2009

Une tête de liste d'un parti politique au Sénat dépose une plainte contre le refus de la chaîne publique de lui octroyer une part à un débat télévisé entre des présidents de partis. Le Vlaamse Regulator voor de Media (Conseil supérieur de l'audiovisuel flamand) déclare le 26 juin 2007 la plainte recevable et fondée ; la VRT fait appel. Tout d'abord, le Conseil estime que la programmation dans son ensemble doit être prise en considération et non un programme isolé. Toujours est-il que les autres canaux d'information ne peuvent combler cette lacune et qu'il s'agit bel et bien d'un défaut d'impartialité de la part de la chaîne publique. La chaîne publique ne peut donner l'impression par sa sélection des personnes invitées que la population peut élire le premier ministre pendant les élections fédérales. Une infraction à l'article 10 de la CEDH est également rejetée par le Conseil d'État. La VRT perd le procès.

Aperçu jurisprudence du Conseil d'Etat en matière des règlements scolaires et leurs interdictions vestimentaires¹¹³

En cause : Communauté française :

Une première affaire concernait le règlement de l'athénée de Visé (55.249 du 20 septembre 1995), mais la demande en annulation avait été rejetée, la requérante n'avait pas déposé de mémoire en réponse dans le délai imparti de 60 jours ce qui équivaut à une constatation d'absence d'intérêt et donc de rejet de la demande.

Ensuite il y a les deux arrêts (191.532 et 191.533 dd. 17 mars) suite à deux requêtes introduites par le MRAX contre le règlement d'ordre intérieur modifié des athénées respectives de Vauban et de Gilly. Ces deux athénées avaient introduit une modification au règlement interdisant dorénavant e.a. "tout couvre-chef". La Ministre Présidente de la Communauté française en charge de l'enseignement obligatoire avait approuvé ces règlements le 25 août 2005. Le Conseil d'Etat a estimé que le contenu du règlement confortait

l'objet social du MRAX et que celui-ci n'avait dès lors pas d'intérêt pour introduire une demande en annulation.

Ces mêmes règlements avaient déjà fait l'objet d'une requête de suspension en extrême urgence par des parents d'élèves (arrêts 148.566 et 145.567 du 2 septembre 2005). La procédure d'urgence avait été rejetée, le Conseil d'Etat estimant qu'il n'y avait aucun risque de dommage irréversible puisque d'autres écoles étaient déjà en vue, que le trajet supplémentaire ne devait pas être pris en compte, ni d'ailleurs la soi-disant fatigue accrue ou la perte de certains liens d'amitiés avec d'anciens collègues de classe.

Par son arrêt 196.261 du 22 septembre 2009, le Conseil d'Etat considère également la demande des parents, au nom des filles à l'époque mineures, irrecevable puisque les requêtes ont uniquement été signées par les pères.

Plus récemment (arrêts 196.625 et 196.626), le Conseil d'Etat a dû se prononcer le 2 octobre 2009 sur deux situations tout à fait similaire. Il s'agissait de deux recours en extrême urgence contre des décisions de la Commune de Dison. Deux écoles de cette commune, Wesny et Husquet, ayant été confrontées à un refus de parents de fillettes âgées de 9 et 10 ans de se conformer aux règlements des écoles interdisant le port du couvre-chef. Le Conseil d'Etat a rejeté l'extrême urgence car elle ne pouvait se justifier par le fait que les parents refusaient que les fillettes s'inscrivent dans une autre école pour voir aboutir ce recours. Ainsi, les parents ont fait primer l'intérêt d'un recours auprès du Conseil d'Etat par rapport à l'intérêt de l'éducation de leurs enfants.

En cause : Communauté flamande :

Un professeur de religion islamique qui refusait d'ôter son voile en dehors de sa classe, contrairement à ce que prévoyait le règlement des 3 écoles primaires, a dans un premier temps introduit deux requêtes en suspension de son préavis en extrême urgence. Celles-ci sont le résultat du rejet par un organe d'appel propre à l'enseignement de la requête de l'enseignante.

Le Conseil d'Etat a constaté que les conditions pour l'extrême urgence n'étaient pas réunies (arrêts 162.160

113 Sur base de la jurisprudence reprise sur le site web du Conseil d'Etat en utilisant les notions suivantes : couvre-chef (la notion port du voile ou foulard ne donne aucun résultat), hoofddoek (hoofddeksel ne donne aucun résultat) et schoolreglement.

et 162.161 du 30 août 2006). La requérante invoquait e.a. que la fonction serait toujours libre au 1er septembre. Le Conseil a estimé que de toute façon son contrat de remplacement expirait au 30 juin et que rien ne prouvait qu'elle aurait obtenu une réaffectation au 1er septembre.

Sont introduites par la suite les demandes en suspension – procédure normale – qui soulèvent que ce n'est pas à l'école mais bien au "Raad van het Gemeenschapsonderwijs" de définir ce qu'il y a lieu d'entendre par neutralité (nrs. 175.886 et 175.887 du 18 octobre 2007). La suspension est refusée et le Conseil d'Etat ne se prononce pas sur l'argument soulevé.

Enfin, le **2 juillet 2009** (arrêt 195.044), le Conseil d'Etat constate que le décret spécial du 14 juillet 1998 relatif à l'enseignement communautaire a expressément habilité le Conseil de l'enseignement communautaire à rédiger la déclaration de neutralité. L'école n'est dès lors pas tenue de le faire. De plus, la formulation de la déclaration de neutralité est ambiguë et le professeur ne pouvait en déduire qu'elle devait ôter son voile en dehors de son local de cours. La décision de rejet par l'organe d'appel propre à l'enseignement est annulée.

Enfin, toujours dans cette matière, un arrêt a été rendu le **15 septembre 2009** (nr. 196.092) (élève de l'Athénée à Anvers). Le Conseil constate que le délai d'introduction a été dépassé et qu'aucune mesure n'a été prise à l'égard de l'élève qui a quitté l'école de sa propre initiative.

Le 11 septembre 2009, le Conseil de l'enseignement communautaire a décrété une interdiction générale et de principe concernant le port de signes religieux et philosophiques visibles par les élèves, apprenants et membres du personnel dans tous les établissements de l'enseignement communautaire.

À la demande d'une élève musulmane, le Conseil d'Etat ordonne dans l'arrêt n° 202.039 du **18 mars 2010** la suspension de l'exécution de cette décision et pose une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle. Le Conseil d'Etat souhaite plus particulièrement que la Cour se prononce sur la question de savoir si l'interdiction visée peut effectivement être instaurée sans l'intervention préalable du législateur décréteur.

Le Conseil d'Etat a rendu deux autres arrêts mais hors du domaine de l'enseignement. Il s'agissait de requêtes de demandeurs d'asile estimant e.a. que le fait d'avoir été reçu par une collaboratrice portant le foulard mettait en cause l'impartialité de celle-ci. Le Conseil d'Etat a rejeté cet argument en précisant que la personne en question était juriste et fonctionnaire mais ni magistrat ni tribunal (138.882 dd. 24 décembre 2004 et 150.692 du 26 octobre 2005).

6. Autres Cours et tribunaux

Cour d'appel de Bruxelles, le 23 janvier 2009

ORIGINE / COULEUR DE PEAU

La Cour d'appel de Bruxelles a prononcé un arrêt dans le procès intenté en 2002 par le Centre et d'autres organismes contre les administrateurs du site web www.assabyle.com du Centre islamique belge (CIB) à Molenbeek.

La Cour d'appel les a condamnés pour incitation à la haine et à la violence à l'égard des Juifs et leur a infligé à chacun une amende de 2.000 euros (avec un délai d'un an pour la moitié de ce montant) ainsi qu'une peine de prison subsidiaire de 1 mois. Les accusés ont été acquittés du motif de négationnisme.

La Cour estime que le site web www.assabyle.com incite manifestement à la haine à l'encontre du peuple israélien et des Juifs de manière plus générale. Elle précise que la liberté d'expression a des limites et que les personnes qui diffusent des pensées antisémites ne peuvent pas non plus se retrancher derrière la liberté de culte pour proclamer leur haine raciale.

Cour d'appel d'Anvers, le 25 février 2009

ORIGINE / COULEUR DE PEAU

Après que le président du tribunal de première instance d'Anvers ait jugé (25 septembre 2008) que l'exploitant de ce centre de fitness anversoïis refusait systématiquement les candidats-membres d'origine étrangère (en raison de leur origine ou de leur couleur de peau) et donc opérait une discrimination, la Cour déclare que l'action en justice du Centre n'est pas fondée. Selon la Cour, il n'est nullement question de discrimination directe. Le Centre a introduit un pourvoi en cassation.

En 2005, le Centre a reçu une dizaine de signalements de candidats membres non admis dans une salle de fitness. Quand les personnes trompées s'informaient à l'avance par téléphone (sans donner leur nom), on leur disait qu'il restait encore assez de places libres. Lorsque ces personnes venaient ensuite sur place, l'exploitant du centre de fitness refusait d'inscrire les intéressés sous le prétexte que la salle était pleine. De plus, il refusait également de les mettre sur une liste d'at-

tente et de leur proposer une brochure d'information. Par ailleurs, un reportage télévisé a montré qu'un Belge d'origine marocaine s'est vu refuser l'accès à la salle de fitness pour la même raison. Dans ce même reportage, un Belge d'origine a pu s'y inscrire sans problème.

Cour d'appel de Liège, le 3 mars 2009

ORIGINE / COULEUR DE PEAU

Un couple de voisins a pendant des années brimé et injurié deux personnes. La peine a été légèrement réduite mais pour le reste, la Cour a jugé, comme en première instance (14 mars 2008), qu'il s'agissait bel et bien de brimades et d'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence. Les victimes ont présenté quantité de témoins ayant confirmé leur version des faits. L'absence d'une constatation par la police n'affecte en rien la véracité des témoignages.

Tribunal correctionnel de Courtrai, le 4 mars 2009

NEGATIONNISME

Un jeune homme peint des croix gammées sur la façade latérale d'une maison et démolit une fenêtre d'une asbl. Puisque cet homme a déjà été condamné pour des faits similaires, le tribunal le condamne à une peine d'emprisonnement principal de huit mois avec sursis pendant cinq ans et lui inflige une amende effective de 1.100 euros.

Cour du travail d'Anvers, le 12 mai 2009

HANDICAP / ETAT DE SANTE

L'appel, interjeté par la victime de l'accident de travail qui a été finalement licenciée, porte sur le jugement du tribunal du travail de Hasselt datée du 16 octobre 2006. Cette sentence avait déjà intégré un point de vue relatif à une indemnité de préavis mais a malgré tout donné lieu à une réouverture des débats en raison d'éventuels problèmes d'interprétation par rapport à la loi antidiscrimination, à savoir : une différence de trai-

tement est-elle possible uniquement sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante ou d'autres circonstances peuvent-elles être acceptées au titre de justification objective et raisonnable? Le juge se demande également si la victime doit être considérée comme une personne handicapée.

La Cour explique de manière circonstanciée pourquoi la victime a droit à une indemnité de préavis et approfondit tout autant la législation antidiscrimination. La Cour estime qu'une incapacité de travail permanente de 25% n'est pas une maladie mais un handicap. La discrimination, dans le cas présent le défaut d'aménagement raisonnable, n'est pas retenue puisque toute activité dans une blanchisserie industrielle comporte de toutes manières un travail debout. En outre, la victime n'a pas apporté suffisamment de faits permettant de supposer une discrimination et parvenir ainsi à répartir la charge de la preuve.

Tribunal du travail de Hasselt, le 28 mai 2009

HANDICAP / ETAT DE SANTE

La victime d'un accident de travail est licenciée sur la base de l'article 58 de la loi sur l'assurance incapacité de travail avant que la consolidation n'ait lieu. Le tribunal a examiné s'il s'agissait d'une discrimination sur la base d'un "handicap" (refus d'un aménagement raisonnable) ou sur la base d'un "état de santé actuel ou futur". Le tribunal rejette le terme de "handicap" puisque l'état en question n'est pas de longue durée : il s'agit d'une incapacité de travail stabilisée à 8% deux mois après le licenciement. Le tribunal estime que le critère de licenciement, à savoir l'absence de longue durée perturbant l'organisation du travail de l'employeur, renforce la justification et qu'il n'y a donc pas discrimination.

Tribunal correctionnel de Bruxelles, le 29 mai 2009

ORIGINE

En 2003, deux jeunes d'origine étrangère ont occasionné du grabuge dans le domaine provincial de Halve Maan à Diest. Un membre du conseil provin-

cial de l'époque proposa une interdiction générale par laquelle tous les jeunes d'origine étrangère se verraient désormais refuser l'accès de tous les domaines provinciaux du Brabant flamand. Il diffusa sa proposition via un communiqué de presse et la défendit dans les médias en affirmant que "c'est évidemment plus facile avec les personnes d'origine étrangère : on les reconnaît plus facilement que les autres groupes nuisibles" (*sic*).

Le juge a déclaré que les faits à charge étaient prouvés (suspension du jugement de la condamnation) et a stipulé que la proposition incitait à la haine, à la discrimination et à la ségrégation. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme s'était porté partie civile et a reçu 1 euro de dommages-intérêts. Le jugement est définitif.

Tribunal correctionnel de Bruxelles, le 3 juin 2009

ORIGINE

Selon la victime, un fonctionnaire supérieur hiérarchique a formulé des commentaires déplacés sur ses origines rwandaises en présence de collègues pendant une réunion. Les déclarations divergent toutefois quant aux formules utilisées. Le tribunal estime que, dans la mesure où le génocide rwandais a bel et bien été cité mais qu'il n'y a pas eu d'incitation à le poursuivre, le fonctionnaire est acquitté.

Tribunal correctionnel de Malines, le 8 juin 2009

ORIGINE

Une visite à un distributeur de billets donne lieu à un échange verbal au cours duquel des coups sont donnés. Le juge prononce une condamnation pour coups et blessures avec circonstances aggravantes mais, après un bref exposé des motifs (une phrase, à savoir que les éléments constitutifs sont absents), ne qualifie pas les faits "d'incitation à la haine, à la discrimination et à la violence", bien que des témoignages en ce sens aient été déposés. La sentence impose par contre l'obligation de suivre un cours de maîtrise de l'agressivité. Le verdict est définitif.

**Tribunal correctionnel de Charleroi,
le 15 juin 2009**

SALUT HITLERIEN

Lors d'une prestation de serment au conseil communal de Charleroi, un membre du conseil communal élu a fait le salut hitlérien (bras tendu, gants noirs et paume ouverte). Le tribunal examine les images et conclut que le geste doit être effectivement interprété comme un salut fasciste. Le condamné a introduit un recours en appel.

**Tribunal correctionnel de Termonde,
le 24 juin 2009**

SALUT HITLERIEN

Lors d'une altercation avec la police, l'auteur a non seulement gravement injurié les policiers mais a également à plusieurs reprises fait le salut hitlérien dans un lieu public. Compte tenu de ses antécédents judiciaires et de son incapacité à contrôler son agressivité, l'auteur a été condamné à une amende et une peine d'emprisonnement principal de six mois.

**Cour du travail d'Anvers,
le 14 juillet 2009**

CONVICTION SYNDICALE

Un délégué du personnel siégeant au conseil d'entreprise est licencié après une pétition par e-mail relative à la sous-traitance planifiée d'un service. Cette pétition aurait été réalisée selon le conseil d'entreprise sans autorisation. L'employé licencié invoque une discrimination sur la base de convictions syndicales. Le 23 juin 2009, le tribunal du travail d'Anvers prononce l'irrecevabilité de la plainte. La Cour du travail estime que la législation antidiscrimination n'est pas applicable ici étant donné que le licenciement d'un délégué du personnel sur la base de motifs urgents est régi par une autre législation.

**Président du tribunal de première
instance de Gand, siégeant comme en
référé, le 15 juillet 2009**

ET

**Président du tribunal de première
instance de Louvain, siégeant comme en
référé, le 27 juillet 2009**

HANDICAP

Trois parents, en leur qualité de représentants légaux de leurs enfants mineurs, introduisent auprès du tribunal de première instance de Gand une action en cessation pour déficit d'heures d'interprétation au bénéfice de leurs enfants malentendants. Deux semaines plus tard, à Louvain, un couple de parents fait de même en tant que représentants légaux de leur fille. Les dossiers sont déposés contre quatre écoles et la Communauté flamande. Les requérants considèrent le déficit d'heures d'interprétation en langue des signes flamande (Vlaamse gebarentaal) comme un défaut d'aménagement raisonnable. La pénurie d'interprètes est manifeste. Chacun des deux présidents conclut que l'on ne peut rien reprocher aux écoles mais que la Communauté flamande manque à ses devoirs au niveau des aménagements raisonnables.

**Cour du travail de Bruxelles,
le 28 août 2009**

ORIGINE

L'entreprise Feryn installe des portes de garage. Elle a déclaré refuser d'engager des travailleurs d'origine étrangère parce que sa clientèle aurait souhaité uniquement des ouvriers d'origine belge. L'affaire, commencée en 2005, a été renvoyée devant la Cour européenne de Justice, car la Cour du travail a posé plusieurs questions préjudicielles relatives à l'interprétation de la directive européenne 2004/43/CE du Conseil 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. En juillet 2008, la Cour européenne précise qu'un employeur qui indique publiquement son intention de ne pas engager de travailleurs d'origine étrangère se rend coupable de discrimination. Ce fut un précédent important dans la jurisprudence européenne. La Cour du travail de Bruxelles tient le même raisonnement et ordonne donc la cessation de la discrimination ainsi que la publication de l'arrêt dans divers quotidiens.

**Tribunal correctionnel de Louvain,
le 1^{er} septembre 2009**

ORIGINE

Une personne est admise aux urgences d'un hôpital. Lorsqu'elle constate que le médecin urgentiste est d'origine africaine, l'homme refuse la consultation et manifeste clairement son mécontentement. Durant le procès par défaut, cet homme a été condamné pour incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence.

**Tribunal correctionnel d'Arlon,
le 5 octobre 2009 -
opposition le 11 janvier 2010**

ORIENTATION SEXUELLE

Un couple homosexuel est gravement injurié à la suite d'un accident de la route (par rapport tant à leur orientation sexuelle qu'à l'origine de l'une des personnes) en présence de témoins. Le tribunal considère que les faits sont prouvés et octroie aux victimes un dédommagement moral (500 euros chacun). Le tribunal souligne dans le prononcé de la peine le manque total de respect vis-à-vis des victimes ainsi que le caractère inacceptable d'un tel comportement. L'auteur des faits ne se présente pas au procès. Le jugement est confirmé en opposition.

**Tribunal correctionnel de Gand,
le 13 octobre 2009, 21^e chambre**

ORIGINE

Le tribunal constate que la victime ainsi que d'autres personnes se sont vues refuser l'accès à un dancing pour diverses raisons : elles n'avaient pas de carte de membre, il y avait trop de monde dans le dancing, elles avaient autrefois provoqué du désordre dans le dancing. L'exploitant et le portier ont été condamnés. L'exploitant introduit un recours en appel.

**Tribunal correctionnel de Hasselt,
le 13 octobre 2009, 13^e chambre**

ORIGINE

Lorsqu'ils refusent l'accès d'une personne à un dancing, les portiers prennent leurs responsabilités car ils ont en charge la sécurité de l'établissement. L'exploitant n'est pas impliqué dans chaque refus individuel. Le contrôle d'identité, qui permet entre autres de vérifier l'âge de la personne, concerne tous les jeunes tant d'origine belge qu'étrangère. Parfois, des groupes mixtes sont refusés. À d'autres moments, de nombreux jeunes d'origine étrangère sont clients du dancing. Après avoir constaté qu'il n'est nullement question de refus systématique, le tribunal examine chaque situation de manière indépendante et décide que des preuves font défaut pour qualifier de raciste le refus. Le Centre et le Parquet ont introduit un recours en appel.

**Tribunal du travail de Liège,
le 14 octobre 2009**

SEXE

La victime occupe une fonction commerciale dans une agence d'intérim. Au terme de sa période d'essai, elle informe son employeur de sa grossesse. Il lui est proposé de prendre une autre fonction (assortie de moins d'avantages en nature), ce qu'elle refuse. Elle est ensuite licenciée. Le tribunal estime qu'il y'a un lien entre le licenciement et la grossesse et condamne l'employeur à des dommages-intérêts. En outre, l'employeur est également condamné à verser six mois d'indemnités pour cause de discrimination sur la base du sexe.

**Tribunal correctionnel d'Anvers,
le 22 octobre 2009**

ORIGINE

L'accusé exploite trois salles de fitness dans la région anversoise. Selon un ancien employé, différents tarifs sont pratiqués en fonction de l'origine du candidat. Le personnel a reçu pour ordre de ne pas prendre contact pour le cours d'essai gratuit. Au moment des perquisitions il est impossible de mettre la main sur les listes de prix. Puisque l'exploitant compte des personnes d'origine étrangère parmi ses membres dans les autres

salles, le tribunal décide qu'il n'est pas question de racisme. Le Centre a introduit un recours en appel.

Tribunal de la jeunesse de Louvain, le 4 novembre 2009

RACISME

Par sa newsletter, un mineur d'âge a donné une plateforme aux idées des "membres" du C.I.B. (Combat iedereen blank - combat de tous les blancs), ce qui relève de la définition de l'article 21 de la loi antiracisme. Le juge pour la jeunesse a retenu cette qualification, outre l'article 20.4 de la loi antiracisme. Le juge pour la jeunesse a ensuite sanctionné l'accord passé avec le service de médiation et prononcé un avertissement.

Tribunal correctionnel de Bruxelles, le 27 novembre 2009

RACISME

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, le MRAX, la Ligue des droits de l'Homme et le Fonds du logement des familles nombreuses de Wallonie ont introduit une plainte contre Marguerite Bastien, présidente du Front Nouveau de Belgique, le parti lui-même et un collaborateur. La plainte porte sur plusieurs documents diffusés ainsi que sur le contenu du site web. Après une analyse approfondie du matériel disponible, le tribunal conclut qu'il y a bel et bien infraction aux termes de la loi du 30 juillet 1981. Les accusés ont introduit un recours en appel.

Président du tribunal de première instance de Charleroi, siégeant en référé, le 15 décembre 2009

CONVICTION RELIGIEUSE

Un professeur de mathématiques enseigne en portant le foulard dans l'enseignement municipal subsidié de Charleroi. Lorsque d'autres écoles lui sont attribuées, les trois directeurs refusent le port du foulard sur la base du principe de neutralité stipulé par décret. Le président du tribunal estime que la politique de tolé-

rance de l'ancien directeur n'est pas une raison pour ne plus appliquer le principe de neutralité et qu'il n'est pas question de discrimination.

Président du tribunal de première instance de Bruxelles, siégeant comme en référé, le 22 décembre 2009

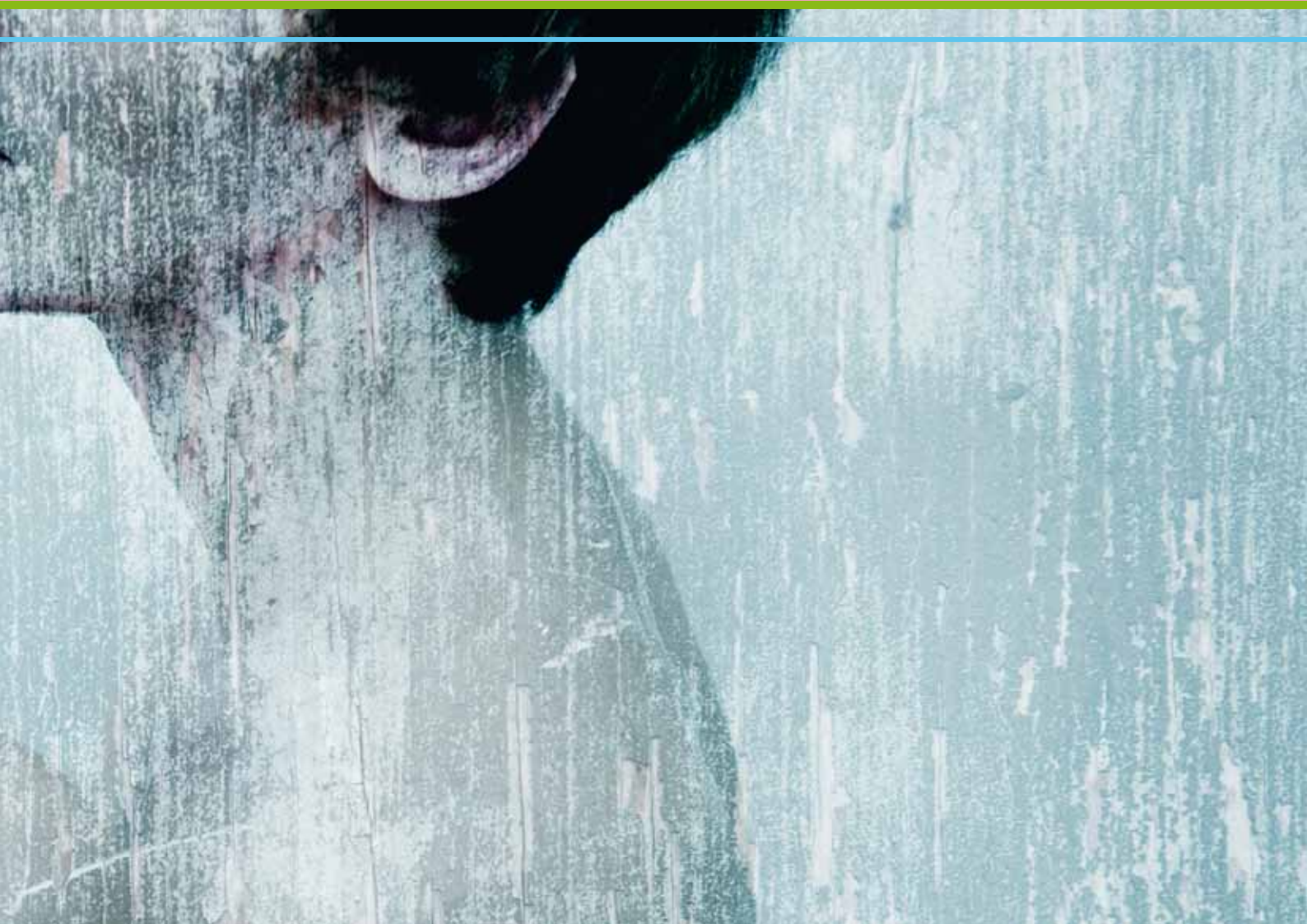
CONVICTION RELIGIEUSE

L'exploitant d'un débit de boissons refuse de servir une femme qui porte le foulard. Il justifie son refus par les problèmes que cela peut créer avec le voisinage. Le juge estime au contraire qu'il y a discrimination. L'affaire est intentée par le Ministère public. Le juge ordonne à l'exploitant de servir sa cliente ainsi que l'affichage de la décision dans le débit de boissons pendant trois mois. La victime n'intervient pas de manière régulière pendant la procédure et ne reçoit donc pas de dommages-intérêts.

Chapitre 5

RECOMMENDATIONS





1. Emploi (secteur public et secteur privé)

N°	OBJET	DESTINATAIRES	SUIVI - CONCRÉTISATION
2009-1	<p>Secteur public</p> <p>Age</p> <p>Mettre en conformité avec les exigences européennes les règlements relatifs à l'âge dans les postes de fonctionnaires régionaux et assimilés: effectuer un screening des textes réglementaires afin de se conformer au prescrit de la Directive 2000/78/CE.</p>	<p>Communautés et Régions</p>	<p>” Envoyé aux destinataires</p> <p>” En cours</p> <p>” En Région wallonne : mise en place d'une Charte de la diversité dans la fonction publique régionale.</p>
2009-2	<p>Secteur public et secteur privé</p> <p>Orientation sexuelle</p> <p>Considérer les travailleurs lesbi-gay comme groupe-cible de toute politique de diversité : chartes, actions spécifiques, ...</p>	<p>Communautés et Régions</p>	<p>” Envoyé aux destinataires</p> <p>” En cours</p> <p>” En Région wallonne : mise en place d'une Charte de la diversité dans la fonction publique régionale.</p> <p>” Réalisation d'une étude exploratoire commanditée par le Centre et menée par HIVA (KULeuven) sur le thème : “situation au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière”. Publication prévue en 2010</p>
2009-3	<p>Secteur public et secteur privé</p> <p>Orientation sexuelle</p> <p>” Modifier l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail afin de transformer le “congé de paternité” en “congé de naissance” afin de permettre aux couples de lesbiennes d'en bénéficier.</p> <p>” Modifier le statut des agents de la fonction publique régionale et communautaire afin d'octroyer un congé de naissance aux agents dont la compagne ou l'épouse de même sexe a accouché.</p>	<p>” Ministres de l'Emploi, de la Justice et des Affaires sociales au niveaux fédéral, communautaire et régional</p> <p>” Syndicats</p>	<p>” Envoyé aux destinataires</p> <p>” En cours</p>

2009-4	<p>Secteur public</p> <p>Convictions religieuses et philosophiques/ convictions politiques : Port de signes convictionnels dans les services publics</p> <p>Détermination de la portée du principe de neutralité dans les services publics.</p> <p>Voir les développements contenus au chapitre 3, dans le dossier “signes convictionnels”.</p>	Parlements	<p>” En cours</p> <p>A poursuivre en 2010 :</p> <p>” Document PDF “Signes d’appartenance convictionnelle: état des lieux et pistes de travail” et site signes convictionnels.</p> <p>A télécharger sur www.diversite.be/signes</p>
2009-5	<p>Secteur public et enseignants de l’enseignement officiel</p> <p>Convictions religieuses et philosophiques/ convictions politiques : Port de signes convictionnels</p> <p>Réglementer au sujet des signes convictionnels.</p> <p>Voir les développements contenus au chapitre 3, dans le dossier “signes convictionnels”.</p>	<p>” Ministres et Secrétaires d’Etat à la fonction publique au niveau fédéral et des entités fédérées</p> <p>” Ministres de l’Enseignement des Communautés</p> <p>” Pouvoirs organisateurs des différents réseaux d’enseignement</p>	<p>” En cours</p> <p>A poursuivre en 2010 :</p> <p>” Document PDF “Signes d’appartenance convictionnelle: état des lieux et pistes de travail” et site signes convictionnels.</p> <p>A télécharger sur www.diversite.be/signes</p>
2009-6	<p>Secteur privé</p> <p>Convictions religieuses et philosophiques/ convictions politiques :</p> <p>Réglementation du port de signes convictionnels.</p> <p>Voir les développements contenus au chapitre 3, dans le dossier “signes convictionnels”.</p>	Fédération des Entreprises de Belgique (FEB)	<p>” En cours</p> <p>A poursuivre en 2010 :</p> <p>” Document PDF “Signes d’appartenance convictionnelle: état des lieux et pistes de travail” et site signes convictionnels</p> <p>A télécharger sur www.diversite.be/signes</p>
2009-7	<p>Secteur public</p> <p>Nationalité</p> <p>Ouvrir l’accès aux emplois de la fonction publique régionale aux citoyens non ressortissants de l’Union européenne ou de l’Espace économique européen (<i>emplois civils qui ne comportent pas de participation directe ou indirecte à l’exercice de la puissance publique ou aux fonctions qui n’ont pas pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l’Etat ou des autres collectivités publiques</i>).</p>	Régions flamande et wallonne	<p>” Envoyé aux destinataires</p> <p>” En cours</p> <p>A poursuivre en 2010 :</p> <p>” Adoption en première lecture par les Gouvernements wallon et de la Communauté française (séance du 6 mai 2010) d’un avant-projet de décret élargissant les conditions de nationalité pour l’accès aux emplois de la fonction publique wallonne et de la Communauté française - texte à soumettre aux syndicats.</p>

2009-8	<p>Secteur public et secteur privé Handicap Concrétiser l'obligation d'aménagements raisonnables en matière d'incapacité de travail de longue durée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ” entrée en vigueur de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail; ” adoption d'une loi interprétative du droit du travail précisant qu'un travailleur en état d'incapacité peut être considéré comme ayant un handicap et bénéficier d'aménagements raisonnables (réinsertion professionnelle, adaptation de fonction, octroi d'un autre travail, ...); ” interdiction de licencier un travailleur en raison de son incapacité de longue durée sans évaluation préalable des possibilités d'aménagements raisonnables; ” modification des articles 58 et 78 de la loi sur les contrats de travail : création d'une obligation pour l'employeur d'évaluer la possibilité d'aménagements raisonnables en cas d'incapacité de longue durée avant d'envisager le licenciement. 	<ul style="list-style-type: none"> ” Ministre fédéral de l'Emploi et de l'Egalité des chances ” Conseil National du Travail 	<ul style="list-style-type: none"> ” Envoyé aux destinataires ” En cours <p>A poursuivre en 2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ” A inscrire dans les accords inter-professionnels 2011-2013.
2009-9	<p>Secteur public et secteur privé Inspection sociale Modifier les décrets d'inspection en permettant aux “institutions publiques chargées de l'application d'une autre législation” de recevoir une copie du rapport d'inspection (pour assurer la transmission au Centre des rapports d'enquête des services d'inspection sociale régionales).</p>	Communautés et Régions	Envoyé aux destinataires
2009-10	<p>Secteur public et secteur privé Participation proportionnelle au travail Evaluation de la politique en matière de participation proportionnelle au travail et de diversité (PPTD) : développement d'indicateurs fiables sur la représentation de groupes cibles de manière à évaluer l'impact de la politique sur le marché de l'emploi dans sa totalité.</p>	Région flamande	Envoyé au destinataire

2. Formation professionnelle

N°	OBJET	DESTINATAIRES	SUIVI - CONCRÉTISATION
2009-11	<p>Secteur public et secteur privé</p> <p>Handicap:</p> <p>Interprétariat en langue des signes</p> <p>Trouver une solution de fond pour les problèmes liés à la formation et au manque d'attrait des professions liées à l'interprétariat en langue des signes.</p>	Communautés française et flamande	<p>” Envoyé aux destinataires</p> <p>” Dans le cadre des protocoles de collaboration entre le Centre et la Communauté française: établissement d'un contact entre la Fédération Francophone des Sourds de Belgique/la Direction de l'Egalité des chances en Communauté française et le Centre.</p>

3. Logement

N°	OBJET	DESTINATAIRES	SUIVI - CONCRÉTISATION
2009-12	<p>Logement social</p> <p>Objectifs chiffrés</p> <p>Envisager à long terme d'introduire une obligation pour chaque commune de construire un pourcentage minimum de logements sociaux : imposition éventuelle d'objectifs chiffrés aux communes et réflexion sur les sanctions prévues en cas de non-respect de ces obligations ainsi que sur un mécanisme d'évaluation des politiques communales.</p>	Région wallonne	<p>” Envoyé au destinataire</p> <p>A poursuivre en 2010</p>
2009-13	<p>Logement social</p> <p>Mixité Sociale</p> <p>Mener une réflexion avec les acteurs concernés sur la mixité sociale dans les logements sociaux : éviter des pratiques discriminatoires. (ex : envisager une collaboration plus étroite avec les CPAS).</p>	Régions wallonne, flamande et Bruxelles-Capitale	<p>” Envoyé aux destinataires</p> <p>” En cours</p> <p>” Réalisation d'une étude exploratoire commanditée par le Centre et menée par la Erasmus Hogeschool Brussel intitulée : “Diversité et discrimination dans le logement social: pour une analyse critique de la mixité sociale”. Publication prévue en 2010.</p>
2009-14	<p>Logement social</p> <p>Wooncode</p> <p>Evaluation de l'impact réel de la politique relative à la stimulation linguistique du Wooncode (Statistiques, Monitoring, ...).</p>	Ministre du Logement en Région flamande	<p>” Envoyé au destinataire</p> <p>A poursuivre en 2010</p>

2009-15	<p>Logement social Personne handicapée</p> <p>Elargissement de la définition de la notion de personne handicapée dans l'Arrêté du gouvernement wallon du 6 septembre 2007 organisant la location des logements gérés par la société wallonne du logement.</p>	<p>Ministre du Logement en Région wallonne</p>	<p>- Envoyé au destinataire A poursuivre en 2010</p>
---------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

4. Enseignement

N°	OBJET	DESTINATAIRES	SUIVI - CONCRÉTISATION
2009-16	<p>Enseignement inclusif Handicap</p> <p>Organiser et soutenir l'enseignement inclusif, de manière à permettre aux enfants ayant des besoins particuliers ou souffrant d'un handicap de participer le plus possible à l'enseignement normal.</p>	<p>Communautés française, flamande et germanophone</p>	<p>” Envoyé aux destinataires ” En cours ” Dans le cadre des protocoles de collaboration entre le Centre et la Communauté française: envoi à l'AWIPH, à la Ligue des Droits de l'Enfant et au Délégué Général aux Droits de l'Enfant. ” Mise en place d'une collaboration avec l'AWIPH, les Services d'Aide Individuelle (SAI), les Services d'Aide Précoce (SAP) ainsi que la Communauté française dans le cadre du décret du 5 février 2009 relatif à l'intégration des enfants et adolescents ayant des besoins spécifiques dans l'enseignement obligatoire. ” Objectif : mise en place au cours de l'année 2010 de modules de formation/sensibilisation pour les chefs d'établissements scolaires ou d'autres acteurs pouvant être identifiés dans les structures scolaires (CPMS,...) dans le cadre des projets d'intégration en besoin spécifique.</p>

2009-17	<p>Diversité sexuelle à l'école Orientation sexuelle</p> <p>Poursuite de la diffusion d'outils et de formations à destination des enseignants afin qu'ils puissent approfondir la question du respect de la diversité sexuelle et prévenir ainsi toute forme d'homophobie dans et hors de l'école.</p>	Communautés française, flamande et germanophone	<p>” Envoyé aux destinataires</p> <p>” En cours</p> <p>A poursuivre en 2010 :</p> <p>” En Communauté française : Organisation d'un groupe de travail au Cabinet Egalité des chances :</p> <p>” relance de l'outil et d'une formation “Pour une école ouverte à la diversité – lutter contre l'homophobie en milieu scolaire”;</p> <p>” attention particulière au groupe LGBT dans le projet global de lutte contre le suicide chez les jeunes.</p>
2009-18	<p>Interculturalité à l'école</p> <p>Intégration dans les cours d'histoire et de géographie de notions d'histoire des peuples et des cultures étrangères ainsi que l'histoire des migrations et de l'exil.</p>	Communautés française, flamande et germanophone	Envoyé aux destinataires
2009-19	<p>Commissie Discriminatie</p> <p>Organiser la création d'une “Commissie discriminatie” (Commission discrimination – en analogie avec la Commissie leerlingenrechten) qui serait compétente pour traiter de tout signalement de discrimination (tous motifs) ou d'inégalité des chances dans le secteur de l'enseignement.</p>	Communauté flamande	Envoyé aux destinataires
2009-20 et 21	<p>Convictions religieuses et philosophiques/convictions politiques</p> <p>Port de signes convictionnels par les élèves.</p> <p>Voir les développements contenus au chapitre 3, dans le dossier “signes convictionnels”.</p>	<p>” Ministres de l'Enseignement</p> <p>” Raad van gemeenschapsonderwijs</p>	<p>” En cours</p> <p>A poursuivre en 2010 :</p> <p>” Document PDF “Signes d'appartenance convictionnelle: état des lieux et pistes de travail” et site signes convictionnels.</p> <p>A télécharger sur www.diversite.be/signes</p>

2009-22	<p>Enseignement supérieur universitaire ou non-universitaire, officiel ou libre</p> <p>Le Centre plaide pour qu'aucune restriction ne soit faite à la liberté des étudiants d'exprimer leurs convictions.</p>	<p>” De Vlaamse hogescholenraad (VLHORA)</p> <p>” Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR)</p> <p>” Service général des hautes écoles et de l'Enseignement artistique supérieur</p> <p>” Conseil Inter-universitaire de la Communauté française (CIUF)</p>	<p>” En cours</p> <p>A poursuivre en 2010 :</p> <p>” Document PDF “Signes d'appartenance convictionnelle: état des lieux et pistes de travail” et site signes convictionnels.</p> <p>A télécharger sur www.diversite.be/signes</p>
2009-23	<p>Convictions religieuses et philosophiques/convictions politiques</p> <p>Port de signes convictionnels par les professeurs de religion:</p> <p>Voir les développements contenus au chapitre 3, dans le dossier “signes convictionnels”.</p>	<p>Ministres de l'Enseignement officiel</p>	<p>” En cours</p> <p>A poursuivre en 2010 :</p> <p>” Document PDF “Signes d'appartenance convictionnelle: état des lieux et pistes de travail” et site signes convictionnels.</p> <p>A télécharger sur www.diversite.be/signes</p>
2009-24	<p>Organiser une évaluation du processus des classes passerelles.</p>	<p>Communauté française</p>	<p>Envoyé au destinataire</p>

5. Pouvoirs locaux

N°	OBJET	DESTINATAIRES	SUIVI - CONCRÉTISATION
2009-25	<p>Mainstreaming de l'égalité</p> <p>Soutenir et encourager un mainstreaming de l'égalité dans les communes : sensibilisation des pouvoirs locaux aux mesures nécessaires à la promotion de la diversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ” dans la politique locale; ” dans les services locaux; ” en concertation avec la population. <p>Diffusion de la brochure : “Mainstreaming de l'égalité des chances dans la vie locale : Le réflexe égalité”, Centre pour l'égalité des chances, 2008.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ” Régions flamande, wallonne et Bruxelles-Capitale ” Unions des villes et communes (UVCW, VVSG, AVCB) 	<ul style="list-style-type: none"> ” Envoyé aux destinataires ” En cours ” Région wallonne : <p>Dans le cadre du protocole de collaboration entre le Centre et la Région wallonne:</p> <ul style="list-style-type: none"> ” organisation par le Centre de trois séminaires “Agir contre la discrimination”; ” distribution de valisettes diversité; ” participation au projet de formation à destination des Handicontacts (personnes-ressources handicap dans les communes) – 8 séances en 2009.
2009-26	<p>Age</p> <p>Interdire les dispositifs anti-jeunes via les règlements communaux.</p>	Régions flamande, wallonne et Bruxelles-Capitale	Envoyé aux destinataires
2009-27	<p>Gens du voyage</p> <ul style="list-style-type: none"> ” Elaborer un plan régional d'aménagement du stationnement en collaboration avec les communes pour éviter la dispersion des initiatives. ” Organiser avec les associations existantes la présence et la formation de médiateurs pour assurer le suivi des familles au niveau de la santé, de l'éducation et de la promotion des droits fondamentaux des individus, tel que préconisé par les instances internationales. 	Régions flamande, wallonne et Bruxelles-Capitale	Envoyé aux destinataires
2009-28	<p>Convictions religieuses et philosophiques/convictions politiques</p> <p>Port de signes convictionnels</p> <p>Informer au niveau local les citoyens sur l'existence des règlements de police en matière d'identification et des circulaires relatives aux photographies qui figurent sur les cartes d'identité.</p> <p>Voir les développements contenus au chapitre 3, dans le dossier “signes convictionnels”.</p>	Unions des villes et communes (UVCW, VVSG, AVCB)	<ul style="list-style-type: none"> ” En cours <p>A poursuivre en 2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ” Document PDF “Signes d'appartenance convictionnelle: état des lieux et pistes de travail” et site signes convictionnels <p>A télécharger sur www.diversite.be/signes</p>

2009-29	<p>Uniformiser les règles de sécurité à tous les documents officiels (passeport, permis de conduire et carte d'identité).</p> <p>Voir les développements contenus au chapitre 3, dans le dossier "signes convictionnels".</p>	<p>” Ministre fédéral des Affaires étrangères</p> <p>” Ministre fédéral de l'Intérieur</p> <p>” Secrétaire d'Etat de la Mobilité</p>	<p>” En cours</p> <p>A poursuivre en 2010 :</p> <p>” Document PDF "Signes d'appartenance convictionnelle: état des lieux et pistes de travail" et site signes convictionnels.</p> <p>A télécharger sur www.diversite.be/signes</p>
---------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6. Accessibilité

N°	OBJET	DESTINATAIRES	SUIVI - CONCRÉTISATION
2009-30	<p>Organiser l'accessibilité intégrale des bâtiments publics</p> <p>” Contrôle et amélioration de la réglementation existante.</p> <p>” Examen des bâtiments administratifs.</p> <p>” Sensibilisation /formation des fonctionnaires chargés de délivrer les permis d'urbanisme sur les exigences légales en matière d'accessibilité.</p>	<p>Régions wallonne, flamande et Bruxelles-Capitale</p>	<p>” Envoyé aux destinataires</p> <p>” A poursuivre en 2010</p>
2009-31	<p>Accessibilité du vote</p> <p>” Versions adaptées des programmes des partis politiques (ex. : sites Internet accessibles aux personnes malvoyantes, brochures en version "facile à lire", ...).</p> <p>” Information accessible sur le processus électoral : sites Internet des pouvoirs publics, sensibilisation des communes, personnes de contact dans les communes, informations ciblées vers les personnes concernées, ...</p> <p>” Accessibilité des bureaux de vote et adaptation des isolements.</p>	<p>” Régions wallonne, flamande et Bruxelles-Capitale</p> <p>” Partis politiques</p>	<p>” Envoyé aux destinataires dans le cadre des élections régionales de 2009.</p> <p>” Recommandation renouvelée dans le cadre des élections fédérales du 13 juin 2010.</p> <p>” Audiovisuel : Intervention du Centre au Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (Communauté française) pour organiser la mise en œuvre des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées durant les campagnes électorales (informations accessibles à tous).</p>

2009-32	Rendre les bâtiments scolaires accessibles Inclure dans le Partenariat Public Privé (PPP) pour un financement alternatif consacré à la rénovation et l'entretien des bâtiments scolaires tous réseaux confondus des projets de mise en accessibilité d'écoles.	Communauté française	” Sera repris dans le cadre du protocole de collaboration signé avec la Communauté française. ” Participation au Conseil d'Administration du projet CAP 48 : mise en accessibilité de deux écoles par an co-financée par CAP 48 et les pouvoirs publics (Communautés française et germanophone).
---------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

7. Accès et participation à une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public

N°	OBJET	DESTINATAIRES	SUIVI - CONCRÉTISATION
2009-33	Audiovisuel et médias Mise en place de politiques favorisant la présence et la représentation des minorités dans les médias: ” études empiriques; ” élaboration d'un code commun aux éditeurs de services en termes de promotion de la diversité; ” élaboration de codes de bonne conduite par les organisations professionnelles des métiers de l'audiovisuel en matière de traitement de l'information relatives aux minorités et de la diversité en général.	Communautés française, flamande et germanophone	” Envoyé aux destinataires ” En cours A poursuivre en 2010 : ” Pour la Communauté française, dans le cadre du protocole de collaboration signé avec le Centre, participation du Centre au projet de la Ministre de la culture et de l'Egalité des chances "Egalité et diversité dans les médias".

8. Biens et services

N°	OBJET	DESTINATAIRES	SUIVI - CONCRÉTISATION
2009-34	<p>Assurances Etat de santé/handicap Garantir l'assurabilité des personnes qui représentent un risque aggravé en raison de leur état de santé.</p>	<p>” Ministre des Finances ” Ministre des Affaires Sociales et de la Santé ” Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances ” Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées ” Ministre pour l'entreprise et la simplification ” Union professionnelle des entreprises d'assurances, Assuralia ” Ombudsman des assurances</p>	<p>” Envoyé aux destinataires ” En cours A poursuivre en 2010: ” Loi du 21 janvier 2010 modifiant la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre en ce qui concerne les assurances du solde restant dû pour les personnes présentant un risque de santé accru. ” Nouvelles recommandations du Centre concernant l'exécution de la loi du 21 janvier 2010. ” Rencontre organisée avec le Ministre des Finances. ” Suivi des réunions en commission des assurances CBFA : participation à l'élaboration d'un code de conduite pour les assureurs.</p>

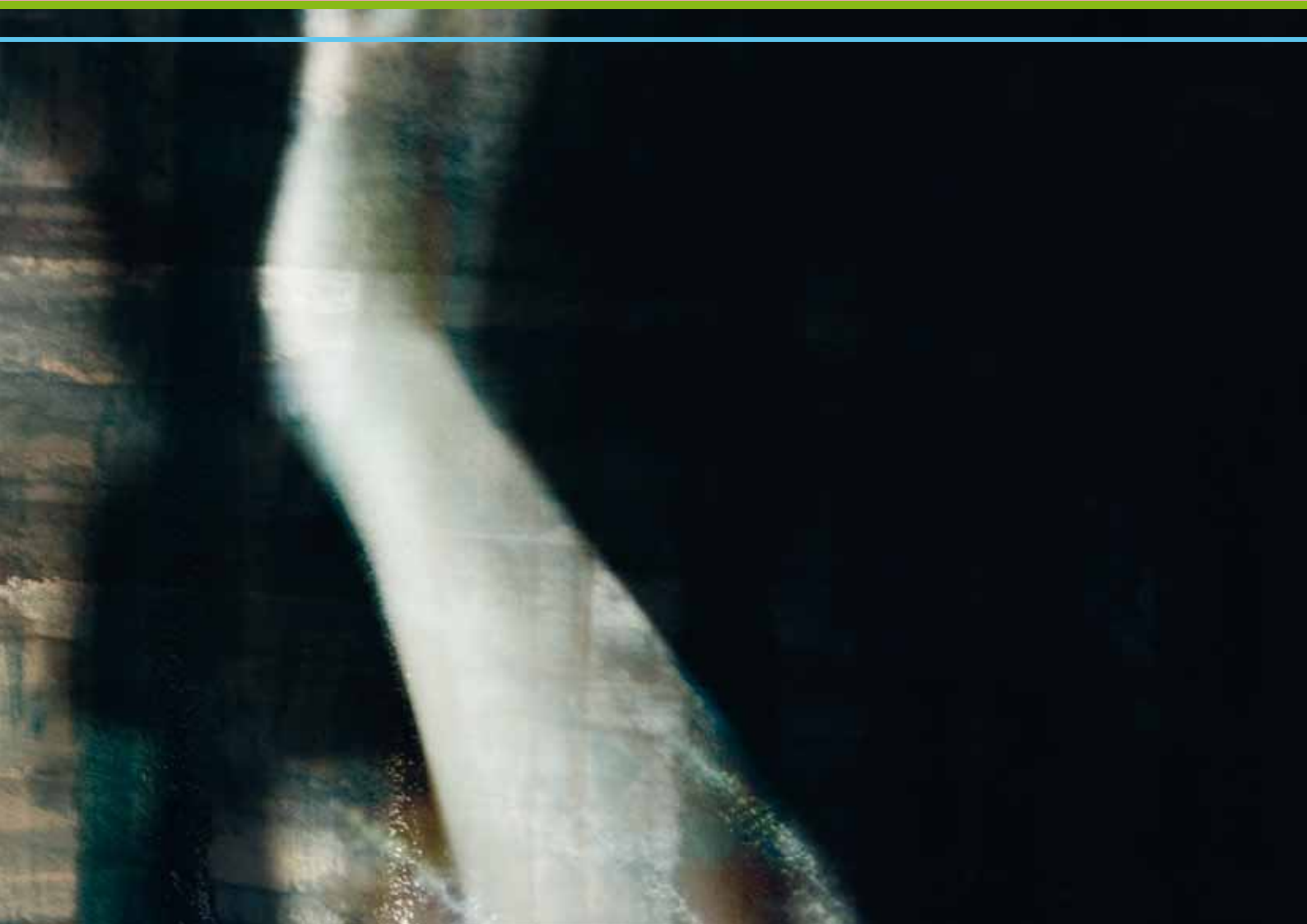
9. Législation internationale

N°	OBJET	DESTINATAIRES	SUIVI - CONCRÉTISATION
2009-35	<p>Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Désignation d'un organe de suivi.</p>	<p>Secrétaire d'Etat à la personne handicapée</p>	<p>” Mise en œuvre d'un organe de suivi. ” Pas encore de décisions politiques.</p>

Chapitre 6

FORMATIONS





1. La formation : une solution dans la lutte contre les discriminations?

Il serait tentant et rassurant de répondre par l'affirmative ... Plus réalistement, la formation est une pierre à l'édifice que représentent les politiques de diversité actuellement soutenues par les pouvoirs publics pour lutter contre les discriminations. Il faudra donc tailler cette pierre sur mesure afin qu'elle s'adapte à l'environnement en question et apporte aux intéressés les outils nécessaires à la bonne marche d'un chantier qui sera toujours en évolution.

Ces interventions permettent de rester en prise avec les réalités du terrain et d'analyser les préoccupations et difficultés propres à chaque secteur en matière de lutte contre les discriminations.

terrain et d'analyser les préoccupations et difficultés propres à chaque secteur en matière de lutte contre les discriminations.

L'ensemble des collaborateurs du Centre prennent en charge des **séances d'information et de sensibilisation**, principalement sur les **lois antidiscrimination** et sur la **thématique de la diversité** : il s'agit là de transmettre à travers des cas concrets les bases juridiques permettant de reconnaître les situations de discrimination et les moyens par lesquels les prévenir ou les combattre. Il est également important de sensibiliser les acteurs investis dans, l'emploi, le logement ou l'enseignement à la démarche de diversité et à ses exigences.

Le Centre privilégie également des interventions formatives auprès des adultes dans un contexte professionnel afin de les outiller dans leurs pratiques concrètes. La préoccupation essentielle est ici de favoriser l'intégration des nouveaux savoirs dans les manières d'être et de faire aux niveaux individuel et collectif. **La question des acquis**, et donc de l'efficacité pédagogique, si elle est prise en considération, ne peut pourtant pas être la seule préoccupation. Il faut également prendre en compte la question du transfert, celle de la capacité des participants à traduire en actes les acquis de la formation. Le Centre favorise donc des formations avec un impact, celles qui permettent de faire évoluer l'organisation : c'est à ce niveau que le changement doit être impulsé et porté afin de donner aux professionnels les moyens d'avancer dans la gestion de la diversité et la lutte contre toute forme de

discrimination, à la fois à l'interne et à l'externe. Les cultures organisationnelles sont donc appréhendées à partir des discours des participants. L'interrogation porte sur les relations et interactions entretenues entre les individus et les groupes, entre les groupes et entre eux et l'organisation.

La démarche de formation permet d'accompagner des professionnels durant un à trois jours. Les thèmes vont varier selon la demande spécifique de chaque commanditaire, les modules vont se construire "sur mesure". Une thématique de plus en plus demandée est celle de la diversité : un service public fédéral/local, une entreprise ou une association signe une charte de la diversité (un label diversité existe au niveau fédéral), s'engage dans un plan de diversité avec l'aide d'un consultant (ce sont des interlocuteurs spécifiques à chaque région) et le projet de formation vient normalement prendre place dans le processus général de mobilisation. Les cadres sont le plus souvent les premiers visés : ce sont eux qui vont garantir la qualité des relations, le respect des différences et des modes d'organisation équitables. La formation va le plus souvent comporter un volet réflexif sur la gestion de la diversité au sein des services et/ou avec les publics/clients ainsi qu'un volet informatif sur les lois abordées à partir des situations particulières vécues au sein de l'organisation. Selon les particularités du commanditaire, l'accent peut être mis sur la gestion des conflits ou l'un ou l'autre des critères protégés : le handicap, l'homosexualité ou les convictions religieuses... En l'absence d'un plan de diversité, la demande de **formation sur la thématique interculturelle** est fréquente, avec une préoccupation dominante autour des préjugés et des comportements discriminants. Un soin particulier sera porté à l'analyse de la demande afin de comprendre la pertinence de la démarche de formation, laquelle est trop souvent vue comme la solution à des dysfonctionnements structurels.

Durant l'année 2009, les formations ont été principalement destinées aux services publics (66,5%) : en premier lieu, les services de police dans le cadre d'une convention particulière avec la Police fédérale. La formation des fonctionnaires investis dans les plans de diversité, des fonctionnaires ayant des missions de contrôle sur le marché du travail (services d'inspection) ainsi que des fonctionnaires de plusieurs communes, ont été des cibles privilégiées en 2009.

Au sein de la société civile (19,5%), un fort investissement a également été consacré à la formation du personnel des syndicats. Un secteur très en demande, vu la complexité des situations qui s'y nouent, est celui de l'aide à domicile : de nombreuses formations y ont été menées tant en Région Bruxelloise qu'en Flandre. Viennent ensuite les formations à destination des entreprises privées (13,5%), orientées surtout vers le rapport aux clients et la gestion des ressources humaines.

Durant cette année, ce sont plus de 2000 personnes qui ont été touchées, dont presque 800 policiers. Les thématiques principalement abordées ont été : la communication interculturelle (37%) puis les lois antiracisme et antidiscrimination (26%) et la diversité (23%). Si la majorité des formations sont données à Bruxelles (56%), on en compte un nombre considérable dans les provinces d'Anvers (12%) et de Liège (12%).

EXEMPLE

Gestion de la diversité à la police fédérale

Une nouvelle formation a vu le jour cette année dans le catalogue de l'Ecole nationale des officiers de la police sur la "gestion de la diversité". Initiée dans le cadre d'une politique plus large menée à la Police, cette formation s'adresse aux chefs fonctionnels qui ont une équipe en charge. La composition du personnel policier a évolué, comme dans les autres milieux professionnels : augmentation du nombre de femmes dans les équipes, la levée du tabou de l'homosexualité dans les commissariats, augmentation du nombre de policiers d'origine extra-européenne, etc. La nécessité de gérer cette diversité s'impose pour les chefs d'équipe. Durant deux journées, les participants sont outillés pour mieux comprendre les enjeux de la diversité pour la société et pour l'institution policière et faire face aux résistances et tensions qu'elle peut générer dans les équipes de travail.

Une brève introduction aux lois anti-racisme et antidiscrimination permet de comprendre le cadre existant dans la société belge. Au niveau de l'organisation policière, les participants sont

informés des initiatives lancées par le service "égalité et diversité" de leur institution et de la plus-value de ces politiques. En ce qui concerne la gestion des tensions et résistances, il n'existe pas de manuel pour mener à bien cette tâche ! C'est pourquoi le Centre tente de donner des outils permettant de mieux saisir les difficultés : l'omniprésence des stéréotypes et leur influence sur nos attitudes ainsi que la complexité de la communication, sont abordés par des exercices pratiques et des mises en situation. Un moment important est accordé à l'analyse de situations concrètes de gestion d'équipe et les travaux en sous-groupes permettent de confronter les différentes stratégies d'action pour y faire face. Une grande attention est accordée à la parole des participants, qui est mise en perspective avec des éléments plus théoriques.

Chapitre 7

LE CENTRE EN RESEAU





I. NATIONAL



1.1. Points de contact en Flandre ('Meldpunten')

1.1.1. Introduction

La décision de l'ancienne ministre de l'Égalité des Chances de créer 14 points de contact antidiscrimination (Meldpunten discriminatie) tel que le prévoit l'article 42 du décret¹¹⁴ créant un cadre pour l'égalité des chances et l'égalité de traitement en région flamande répond aux attentes européennes : garantir à tous les citoyens l'accès et le suivi des signalements relatifs aux faits de racisme et de discrimination. Le Centre se réjouit donc que la Flandre continue de prendre au sérieux cette exigence et que la ministre de l'Égalité des Chances mette à cet effet les moyens nécessaires à disposition dans les villes-centres et à Bruxelles. Le Centre met son expertise et ses connaissances à la disposition de l'autorité flamande afin que le fonctionnement et le développement des points de contact antidiscrimination soient placés sous le signe de la flexibilité et de la qualité. À cet égard, le Centre a conclu en 2009 un accord avec Gelijke Kansen Vlaanderen portant sur les points suivants :

1.1.2. Six jours de formation et de stage

Le Centre a sondé par questionnaire les besoins et les souhaits spécifiques des collaborateurs des points de contact. Ces derniers ont suivi à l'automne 2009 deux formations portant sur le contenu et sur le nouveau système de gestion des signalements de discrimination "Metis" développé par le Centre.¹¹⁵

1.1.3. Fonction de soutien / assistance téléphonique

Il est évident que chaque point de contact antidiscrimination a intérêt à trouver un partenaire capable de lui fournir un soutien au niveau du contenu (lutte contre les discriminations) et un accompagnement dans son travail avec le système de gestion des dossiers. 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 partenaire par excellence capable de fournir cette assistance.

1.1.4. Enregistrement

Les signalements qui seront soumis aux points de contact doivent être considérés comme un indicateur de l'existence de cas de discrimination en Flandre. Le rattachement des points de contact antidiscrimination au nouveau système de gestion des dossiers du Centre en 2009-2010 ("Metis") permettra de rédiger des rapports au niveau tant d'un point de contact individuel que de tous les points de contact. Les paramètres importants sont le domaine politique, les groupes cibles et les points de contact. Les rapports sont établis par agrégation des données fournies par les différents points de contact.

1.1.5. Apport d'expertise

L'expertise du Centre est utile dans l'élaboration d'actions locales de prévention, lesquelles sont concrétisées par un réseau :

- » Poursuite du développement de la concertation avec l'horeca sous les auspices du point de contact antidiscrimination de Louvain. Les exploitants, les portiers et les clients sont informés, par une campagne ludique, de la législation en matière de lutte contre la discrimination ;
- » Le Centre préside le réseau anversoïse de lutte contre la discrimination dans le secteur de l'emploi.

114 Décret du 10 juillet 2008 créant un cadre pour l'égalité des chances et l'égalité de traitement en Région flamande.

115 Voir Chapitre 2 : Carnet statistiques.

1.2. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française¹¹⁶

Suite à l'adoption des législations antidiscrimination en Wallonie (06/11/08) et en Communauté française (12/12/08), deux protocoles de collaboration ont été signés (2009) entre ces deux entités fédérées et le Centre (et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'autre part). Ces protocoles confèrent au Centre la compétence :

1. de traiter les situations individuelles relatives aux discriminations fondées sur l'un des critères protégés par les décrets antidiscrimination¹¹⁷. Dans ce cadre, le Centre a initié un chantier visant l'élaboration d'une procédure cohérente de traitement des signalements individuels et ce, par la mise en œuvre d'une collaboration entre *tous les acteurs institutionnels* des entités fédérées.
2. de rendre des avis et recommandations aux autorités régionales et communautaires. Dans ce cadre, trois collaborations sont à épinglez:
 - » avec la fonction publique wallonne en vue d'une meilleure intégration des personnes handicapées : le Plan H en question.
 - » avec l'AWIPH et les Services d'Aide Individuelle (SAI) et les Services d'Aide Précoce (SAP) dans le cadre du décret du 5 février 2009 relatif à l'intégration des enfants et adolescents à besoins spécifiques dans l'enseignement obligatoire¹¹⁸.
 - » avec l'administration générale du personnel enseignant et le Médiateur de la Communauté française dans le cadre de l'aménagement du poste de travail du personnel enseignant en situation de handicap.

3. d'organiser l'information et la sensibilisation du public et du personnel des services du Gouvernement wallon et des services qui en dépendent. Dans ce cadre, le Centre a coordonné en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes :

- » trois journées de sensibilisation et d'information à l'attention des fonctionnaires locaux de Wallonie ;
- » une campagne de sensibilisation baptisée : "La discrimination s'arrête ici"¹¹⁹. Conçue en 2009, cette campagne a été officiellement lancée par les Ministres Eliane Tilleux et Fadila Laanan le 1er février 2010¹²⁰.



116 Les rapports d'activités complets se trouvent sur le site du Centre www.diversite.be, onglet Publications.

117 Pour les chiffres, consultez les rapports d'activités logés sur le site du Centre www.diversite.be, onglet Publications.

118 Décret du 5 février 2009 portant dispositions en matière d'enseignement spécialisé et d'accueil de l'enfant et de l'adolescent à besoins spécifiques dans l'enseignement obligatoire (M.B. 10 avril 2009).

119 Voir le site www.stop-discrimination.be.

120 Pour de plus amples informations, consultez les rapports d'activités logés sur le site du Centre. www.diversite.be, onglet Publications.

1.3. Convention avec le Pacte territorial pour l'emploi à Bruxelles

Dans le cadre des ordonnances bruxelloises visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi, le Centre a signé une nouvelle convention de partenariat avec Actiris via le Pacte territorial pour l'emploi en décembre 2009. Cette convention définit les modalités de collaboration entre le Centre et le Pacte sur les points suivants :

- » Lutte contre les discriminations à l'embauche – fonction de guichet initiée par le Pacte dans le cadre de la décentralisation et expertise du Centre comme organe centralisateur pour la réception et la gestion des signalements;
- » Politique de diversité – rôle central du Pacte;
- » Soutien à l'adoption de législations antidiscrimination en dehors du secteur de l'emploi;
- » Dimension interfédérale

2. INTERNATIONAL



2.1. Présidence belge de l'Union européenne (juillet - décembre 2010)

2009 fut une année de préparation à la Présidence belge de l'Union européenne (juillet - décembre 2010).

En réponse à la deuxième priorité de la Déclaration de Vichy et des conclusions consécutives du Conseil européen, le Centre - point de contact national sur l'intégration pour la Belgique (Contact Point on Integration) - a proposé dans le cadre de la future Présidence l'organisation d'une conférence d'experts sur les modules d'intégration européens (Expert Conference on European Integration Modules, décembre 2010). Le Centre réunit à cet effet les ministres compétents et leurs autorités dans une convention de coopération destinée à préparer cet événement. L'objectif de cette conférence est de donner corps aux premières réflexions européennes sur le concept des modules d'intégration. Elle bénéficie dans cette optique du soutien de la Commission européenne.

En outre, le Centre a également démarré, en tant que point de contact national du Réseau européen des migrations (PCN - REM), les préparations à une conférence européenne sur le suivi longitudinal (septembre 2010)¹²¹.

Enfin, le Centre a assisté, en 2009, le ministre fédéral de l'Égalité des Chances dans sa préparation du contenu du 4e Sommet de l'égalité (novembre 2010).

2.2. Durban II

Les Nations Unies ont organisé en avril 2009 à Genève, la conférence d'examen de Durban (Durban II).

Si la Déclaration finale de Durban II peut sembler à certains trop consensuelle, peu "efficace", voire simplement recyclée, le Centre souhaite néanmoins souligner les éléments suivants :

- » la Déclaration constitue un socle de références communes, plus que jamais nécessaire dans un monde globalisé ;

- » la liberté d'expression est préservée. Le principe de diffamation des religions n'a pas été retenu. C'était la position défendue par le Centre. Il est en effet possible de combattre le racisme tout en préservant la liberté d'expression qui inclut, selon l'expression juridique consacrée, "les propos qui blessent, qui choquent et qui inquiètent" ;
- » la Conférence rappelle que l'Holocauste ne doit jamais être oublié
- » d'autres points de la Déclaration constituent un pas en avant, notamment l'attention spécifique portée au statut des Roms et des gens du voyage, l'importance accordée au partage des meilleures pratiques...

Bien sûr, cette Déclaration réaffirme aussi de grands principes ("les individus constituent une seule famille humaine, riche dans sa diversité") et rejette vigoureusement toute doctrine de supériorité raciale.

Tous les Etats présents s'accordent pour dire que la Déclaration finale de Durban II est une bonne base de travail pour poursuivre et approfondir le travail commencé à Durban I au niveau de chaque Etat. Cela doit constituer un engagement moral de chacun d'eux à prendre des mesures concrètes en vue de l'éradication des problèmes à la base du racisme, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée.

Rappelons à cet égard que la Belgique ne dispose toujours pas de plan d'action national contre le racisme.

2.3. FRA : Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne

La FRA, fondée par le Règlement (CE) n°168/2007, a mené à bien en 2009 sa première année de travail complète. La représentation belge est restée inchangée : la direction du Centre siège au Conseil d'administration et le Centre est également le partenaire belge du RAXEN (réseau d'information européen sur le racisme et la xénophobie); des représentants du Service Public Fédéral Justice et du Service Public Fédéral Affaires étrangères, Commerce extérieur

Les minorités des 27 États membres de l'UE sont couramment confrontées à la discrimination. Elles ne sont pas souvent conscientes de leurs droits et/ou ne savent pas à qui s'adresser.

121 Voir rapport annuel Migration 2009, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, pp.14-15.

et Coopération au développement sont les fonctionnaires de liaison ; un professeur de la K.U.Leuven siège

Un rapport de l'OCDE de 2009 a montré qu'en Belgique, comparativement à d'autres pays de l'OCDE, la part de personnes d'origine étrangère qui travaillent sous contrat à durée temporaire uniquement est disproportionnellement élevée.

sensibiliser. La FRA n'est formellement pas compétente pour traiter les plaintes individuelles des citoyens de l'UE.

En 2009, la FRA a mené à bien la vaste étude EU-MIDIS (European Union Minorities and Discrimination Survey). Il en ressort que les minorités des 27 États membres de l'UE sont couramment confrontées à la discrimination. Elles ne sont pas souvent conscientes de leurs droits et/ou ne savent pas à qui s'adresser, ce qui influence le nombre de cas de discrimination signalés. La FRA a également publié un rapport sur l'homophobie. Elle a ainsi relevé l'un des défis que nous avons pointé du doigt dans notre rapport annuel 2008 : réaliser des études et publier des rapports crédibles et offrant une réelle valeur ajoutée.

L'autre défi consiste à collaborer de manière optimale avec les institutions européennes, avec les scientifiques, les ONG et les institutions nationales (comme le Centre) et enfin avec les autres organisations internationales (Conseil de l'Europe, Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe, Nations Unies). Via de fréquentes concertations consacrées à l'élaboration de plans stratégiques et la consultation répétée de tous les acteurs concernés, ce défi a également été relevé avec succès.

Enfin, l'équipe de la FRA a été renforcée : la capacité interne est accrue pour pouvoir aborder les questions juridiques et pousser davantage l'approche interdisciplinaire des études et des rapports.

www.fra.europa.eu

2.4. RAXEN : Réseau des points de contact nationaux - Racisme et xénophobie

Comme chaque année, le réseau RAXEN a une nouvelle fois rassemblé en 2009 des données sur le racisme et la xénophobie dans tous les États membres de l'Union européenne. Ces données constituent le point de départ du rapport annuel de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA). Le Centre y a contribué en tant que point de contact national pour la Belgique. Quels faits marquants et initiatives déterminantes ont marqué l'année 2009 ? Le nombre de signalements pour faits de haine sur Internet a fortement augmenté dans les statistiques du Centre et du Mouvement contre le Racisme, l'antisémitisme et la xénophobie (MRAX). Le Centre a également enregistré une forte hausse du nombre de signalements pour antisémitisme – dont une série dans le contexte temporel de l'action militaire israélienne à Gaza au début de l'année.

Au niveau de l'emploi, l'organe flamand Inspectie Werk en Sociale Economie (IWSE) a conclu en 2009 une convention avec le Centre en vue de lutter de manière plus proactive contre la discrimination sur le lieu de travail. Via un bureau en ligne récemment créé (www.werk.be/meldpunt.htm), il est désormais très simple d'introduire un signalement pour discrimination au travail. Les données du VDAB, du Forem et d'Actiris témoignent que, durant la crise économique en 2009, plus de personnes d'origine étrangère que de Belges d'origine ont perdu leur emploi. Ceci est d'autant plus préoccupant qu'un rapport de l'OCDE de 2009 a montré qu'en Belgique, comparativement à d'autres pays de l'OCDE, la part de personnes d'origine étrangère qui travaillent sous contrat à durée temporaire uniquement est disproportionnellement élevée.¹²²

Dans le domaine du logement, le Conseil de l'Europe a une nouvelle fois recommandé la révision du Vlaamse Wooncode¹²³. Le fait que la discrimination sur le marché du logement est toujours un problème en Belgique a été confirmé en 2009 entre autres par un sondage de l'organisation bruxelloise "Comité ALARM". Dans ce texte, ayant bénéficié du soutien

122 OCDE, International Migrant Outlook 2009, p. 24.

123 Rapport de l'ECRI sur la Belgique (4^e cycle de monitoring), publié le 26 mai 2009, recommandation 82, p. 26, http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle_04/04_CbC_eng/BEL-CbC-IV-2009-018-ENG.pdf.

méthodologique du Centre, ALARM réagit à quelque 101 offres de logement et enregistre 28 cas de discrimination raciale.

Outre sa mission de reporting à l'agence FRA, le Centre a rédigé en 2009 deux études thématiques pour la FRA. La première étude se penchait sur le racisme et la discrimination dans le monde sportif¹²⁴ et la deuxième abordait la problématique du logement des Roms et des gens du voyage.¹²⁵ Le Centre a réalisé le volet belge de ces deux études. La FRA analyse encore actuellement les données de tous les pays européens se rapportant au racisme et à la discrimination dans le monde sportif. Le 20 octobre 2009, la FRA publiait les résultats de l'étude sur le logement des Roms et des gens du voyage dans l'Union européenne. A l'occasion de cette publication, une table ronde a été organisée à Bruxelles, pendant laquelle les résultats de l'enquête quantitative EU-MIDIS sur la discrimination des Roms en matière d'accès au logement ont également été discutés.

Il ressort de l'étude que les décideurs politiques au niveau régional et local consacrent une attention croissante au logement des Roms et des forains. Mais la route est encore longue avant d'éliminer les obstacles administratifs et juridiques auxquels sont confrontés ces groupes de populations. Les préjugés vis-à-vis de ces groupes persistent et certains Roms sédentaires vivent dans des conditions alarmantes, portant préjudice à leur vie sociale et à leur santé.

2.5. NCPI : Point de contact national sur l'intégration (National Contact Point on Integration)

Avec le Traité de Lisbonne et le programme de Stockholm, 2009 a vu l'instauration d'un nouveau cadre légal et l'évolution du contexte politique. Le Traité de Lisbonne prévoit pour la première fois des bases légales pour le développement proactif de la coopération européenne en matière d'intégration des ressortissants de pays tiers en séjour légal. Le programme de Stockholm invite

la Commission européenne à soutenir les efforts des États membres. Le développement d'un mécanisme de coordination reposant sur un cadre de référence communautaire doit être le résultat de ces démarches.

Sous un angle opérationnel, les activités du réseau des NCPI ont été placées sous le signe des priorités telles que retenues dans la déclaration de la dernière Conférence ministérielle sur l'Intégration (Vichy, novembre 2008).

Cette déclaration porte une attention très spécifique à l'évaluation et au suivi des stratégies et mesures d'intégration. Dans ce contexte, une nouvelle impulsion a été donnée en 2009 à l'identification d'indicateurs pertinents au niveau des résultats de la politique d'intégration. Les premières réflexions d'une conférence d'experts, tenue à Berlin (juin 2009), ont fait l'objet d'une concertation ultérieure au sein du réseau des NCPI et ont influencé la décision de la conférence de la présidence suédoise (Expert Meeting on the Integration of New Arrivals, Malmö, décembre 2009). La liste d'un nombre limité d'indicateurs clés a été dressée dans une série de domaines politiques prioritaires. La concertation sur ces indicateurs se poursuit pendant la présidence espagnole (Conférence ministérielle européenne sur l'Intégration, Saragosse, avril 2010).

Le Traité de Lisbonne prévoit pour la première fois des bases légales pour le développement proactif de la coopération européenne en matière d'intégration des ressortissants de pays tiers en séjour légal.

En outre, 2009 fut l'année au cours de laquelle deux instruments destinés à promouvoir l'information et les échanges ont pris forme : le Forum européen sur l'intégration et le Portail européen sur l'intégration¹²⁶. Pour la société civile, le forum est la plateforme physique de dialogue sur les défis et les priorités futures de la politique d'intégration. Outil en ligne, le site web est la plateforme virtuelle pour tous ceux qui sont concernés par l'immigration et l'intégration.

En avril 2010, la Commission européenne proposera la troisième édition du **Manuel sur l'intégration à l'attention des décideurs politiques et des praticiens**. Dans une série de séminaires techniques, les 27 NCPI se sont penchés avec des experts, des praticiens et des ONG sur l'identification des bonnes pratiques et expériences.

124 Plus d'infos sur : http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/research_projects/proj_racismisport_en.htm.

125 Plus d'infos sur : http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/research_projects/proj_romahousing_en.htm; Vous trouverez l'étude sur la Belgique à l'adresse : http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/background_cr/cr_raxen_roma_housing_en.htm.

126 Cf. aussi www.integration.eu.

2.6. ECRI : Commission Européenne contre le Racisme et l'Intolérance, Conseil de l'Europe

Durant l'année 2009 a eu lieu la 50^e session de l'ECRI et est paru un ouvrage (uniquement en anglais) : **The European Commission against Racism and Intolerance, its first 15 years.**

Les 4^e **Country Reports** (rapports "pays par pays") relatifs à la Belgique, la Bulgarie, la Hongrie, la Norvège, l'Allemagne, la Slovaquie, la Grèce, la République Tchèque et la Suisse ont été publiés.

Le 19 mars la Recommandation de politique générale n° 12 sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans le domaine du sport a été adoptée. De même une brochure faisant la compilation des 12 premières recommandations de politique générale élaborées par l'ECRI depuis sa création en 1994 a été publiée.

Les 26 et 27 février, l'ECRI a organisé un séminaire avec les organes spécialisés dans la lutte contre le racisme et la discrimination raciale sur le thème : "Communiquer sur les phénomènes de racisme et de discrimination raciale".

L'ECRI enfin, par une déclaration faite le 1er décembre, a tenu "*à exprimer sa profonde préoccupation concernant les résultats de l'initiative populaire suisse qui a approuvé l'inclusion dans la Constitution fédérale, d'une nouvelle disposition interdisant la construction de minarets*".

Tous les documents cités peuvent être lus et téléchargés sur le site web de l'ECRI¹²⁷.

www.coe.int/ecri

2.7. EQUINET : réseau européen des organismes de promotion de l'égalité

L'année 2009 fut une année charnière pour la poursuite du développement et de l'impact d'Equinet. Le nombre de membres est passé à 32 ; les collaborateurs des membres participent davantage au travail de

l'équipe – et le nombre d'événements organisés a également augmenté.

Equinet compte quatre groupes de travail auxquels les collaborateurs de l'équipe du Centre contribuent activement. Ces groupes de travail encouragent une meilleure interprétation des concepts stipulés dans les directives de l'UE en matière de discrimination, travaillent à promouvoir les bonnes pratiques en matière d'égalité des chances, examinent comment renforcer les organismes membres de manière stratégique et soutiennent le dialogue politique avec les institutions de l'UE sur la base des expériences des membres.

Equinet poursuit en réalité deux objectifs : l'un interne et l'autre externe. L'objectif interne est d'assister les membres dans leur travail. A cet effet, trois formations de plusieurs jours ont été organisées en 2009 pour de nombreux participants. De plus, les collaborateurs des membres peuvent soumettre aux autres leurs questions juridiques concrètes via le site web du réseau. En outre il y eut en 2009 un travail spécifique sur la question des Roms.

En ce qui concerne l'objectif externe, Equinet a mis sur pied en 2009 une collaboration fructueuse avec l'unité antidiscrimination de la Commission européenne, laquelle apprécie tout particulièrement le travail du réseau.

La composition de la direction d'Equinet a été modifiée en novembre 2009 : en présentant son directeur en qualité de membre du comité directeur, le Centre a confirmé son engagement au sein du réseau. Le secrétariat – qui est par ailleurs situé dans les bureaux du Centre – compte quatre collaborateurs fixes et quelques stagiaires.

www.equineteurope.org

127 Voir aussi www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default_fr.asp.



ANNEXES





ANNEXE I. Chiffres externes

Police

La police fédérale nous a transmis le nombre de données enregistrées au sein des classes “négationnisme et révisionnisme” et “discrimination” pour la période allant de 2005 à 2009.

Dans le courant de l’année 2006, de nouveaux codes de faits ont été créés. Par conséquent, ceux-ci permet-

tent 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 enregistrés en matière de “discrimination” et “Négationnisme et révisionnisme”, niveau national, par code de faits, par années 2005-2009

Discrimination	2005	2006	2007	2008	2009
Racisme et xénophobie : non précisé	1264	1281	26	3	1
Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l’égard d’une personne	3	48	788	722	685
Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l’égard d’un groupe ou d’une communauté	1	13	231	261	209
Donner publicité à son intention de recourir à la discrimination, à la haine ou à la violence	3	17	84	59	52
Discrimination lors de l’offre d’un service ou d’un bien	0	6	108	85	63
Discrimination à l’embauche, à la formation ou dans l’exécution d’un contrat de travail	0	1	26	17	14
Discrimination par un fonctionnaire ou dépositaire de l’autorité publique	1	8	37	33	18
Homophobic	/	/	/	34	54
Discrimination : non précisé	/	/	/	16	11
Autres formes de discrimination	/	/	/	55	91
Total	1272	1374	1300	1285	1198

Négationnisme et révisionnisme	2006	2007	2008	2009
Nier ou minimiser le génocide commis par les nazis pendant la deuxième guerre mondiale	0	2	3	4
Approuver ou justifier le génocide commis par les nazis pendant la deuxième guerre mondiale	1	2	5	7
non précisé	0	0	1	0
Total	1	4	9	11

Parquets

Le premier tableau présente le nombre d'affaires 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" occupe la place la plus importante avec 77% des dossiers repris dans cette catégorie.

Le tableau 2 présente l'état d'avancement, au 10 janvier 2010, des affaires entrées dans les parquets correctionnels au cours de l'année 2009.

Lorsque l'on se penche sur l'état d'avancement des 64 affaires-mères auxquelles les affaires de racisme et xénophobie ont été jointes, nous obtenons les informations suivantes : 11 dossiers sont à l'information, 23 dossiers ont été classés sans suite, 11 dossiers sont à l'instruction, 2 dossiers ont été fixés devant la chambre du conseil en vue du règlement de la procédure, 16 dossiers ont fait l'objet d'une citation ou d'une décision postérieure à la citation et enfin il y a 1 seul dossier joint pour lequel on ignore l'orientation qui a été donnée à l'affaire-mère.

Le tableau 3 énonce les motifs des classements sans suite pour les affaires de racisme et xénophobie entrées dans les parquets correctionnels de première instance au cours de l'année 2009 et classées sans suite à la date du 10/01/2010.

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 au niveau national suite à la réforme Franchimont. Trois grandes catégories de motifs peuvent être examinées dans le tableau 3, à savoir : les motifs techniques, les motifs d'opportunité et les autres.

Le quatrième tableau présente le nombre de prévenus qui ont été impliqués dans des affaires de racisme et

xénophobie et pour lesquels un jugement a été rendu par le tribunal correctionnel au cours des années 2006 à 2009. Les données reprises dans le tableau correspondent à l'état de la banque de données au 10/01/2010.

Tableau I.
Nombre d'affaires de racisme et xénophobie entrées dans les parquets correctionnels de Belgique au cours de l'année 2009.

(Source : Banque de données du Collège des procureurs généraux – Analyses statistiques)

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		Contexte racisme/xénophobie			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
ANVERS	Anvers	.	.	98	68,06	.	.	18	12,50	28	19,44	144	100
	Malines	2	8,00	15	60,00	.	.	5	20,00	3	12,00	25	100
	Turnhout	2	8,33	18	75,00	1	4,17	2	8,33	1	4,17	24	100
	Hasselt	2	8,00	16	64,00	.	.	6	24,00	1	4,00	25	100
	Tongres	.	.	9	75,00	.	.	3	25,00	.	.	12	100
BRUXELLES	Bruxelles	.	.	222	91,74	4	1,65	16	6,61	.	.	242	100
	Louvain	.	.	16	76,19	.	.	3	14,29	2	9,52	21	100
	Nivelles	.	.	22	70,97	3	9,68	4	12,90	2	6,45	31	100
GAND	Gand	2	4,35	30	65,22	1	2,17	13	28,26	.	.	46	100
	Termonde	1	2,63	32	84,21	1	2,63	4	10,53	.	.	38	100
	Audenaerde	2	18,18	8	72,73	.	.	1	9,09	.	.	11	100
	Bruges	.	.	15	55,56	.	.	7	25,93	5	18,52	27	100
	Courtrai	.	.	15	93,75	.	.	1	6,25	.	.	16	100
	Ypres	.	.	3	50,00	1	16,67	1	16,67	1	16,67	6	100
	Furnes	.	.	1	100,00	1	100
LIEGE	Liège	.	.	73	90,12	2	2,47	6	7,41	.	.	81	100
	Huy	1	25,00	3	75,00	4	100
	Verviers	1	4,17	20	83,33	.	.	1	4,17	2	8,33	24	100
	Namur	2	5,56	24	66,67	.	.	10	27,78	.	.	36	100
	Dinant	3	18,75	12	75,00	.	.	1	6,25	.	.	16	100
	Arlon	.	.	9	81,82	.	.	1	9,09	1	9,09	11	100
	Neufchateau	1	8,33	11	91,67	12	100
	Marche-En-Famenne	5	41,67	5	41,67	.	.	2	16,67	.	.	12	100
MONS	Charleroi	10	22,22	24	53,33	2	4,44	9	20,00	.	.	45	100
	Mons	1	3,33	21	70,00	2	6,67	6	20,00	.	.	30	100
	Tournai	.	.	26	89,66	1	3,45	2	6,90	.	.	29	100
PARQUET FEDERAL	Parquet Fédéral	.	.	3	60,00	1	20,00	.	.	1	20,00	5	100
TOTAL		35	3,59	751	77,10	19	1,95	122	12,53	47	4,83	974	100

Tableau 2.
Etat d'avancement, au 10 janvier 2010, des affaires de racisme et xénophobie entrées dans les parquets correctionnels de Belgique au cours de l'année 2009.

(Source : Banque de données du Collège des procureurs généraux – Analyses statistiques)

Données ventilées en fonction de l'état d'avancement observé et de l'arrondissement judiciaire concerné.

		(1) informa- tion		(2) sans suite		(3) pour dis- position		(4) jonction		(5) transac- tion		(6) médiation pénale		(7) instruc- tion		(8) citation & suite		TOTAL	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ANVERS	Anvers	25	17,36	89	61,81	2	1,39	14	9,72	2	1,39	5	3,47	1	0,69	6	4,17	144	100
	Malines	4	16,00	16	64,00	4	16,00	1	4,00	25	100
	Turnhout	2	8,33	20	83,33	1	4,17	1	4,17	24	100
	Hasselt	2	8,00	22	88,00	.	.	1	4,00	25	100
	Tongres	2	16,67	10	83,33	12	100
BRUXELLES	Bruxelles	27	11,16	186	76,86	11	4,55	13	5,37	5	2,07	.	.	242	100
	Louvain	1	4,76	13	61,90	3	14,29	1	4,76	3	14,29	21	100
	Nivelles	3	9,68	21	67,74	3	9,68	2	6,45	1	3,23	1	3,23	31	100
GAND	Gand	7	15,22	33	71,74	2	4,35	1	2,17	1	2,17	2	4,35	46	100
	Termonde	11	28,95	19	50,00	2	5,26	4	10,53	.	.	1	2,63	.	.	1	2,63	38	100
	Audenaerde	1	9,09	7	63,64	.	.	1	9,09	1	9,09	1	9,09	11	100
	Bruges	8	29,63	14	51,85	2	7,41	2	7,41	1	3,70	27	100
	Courtrai	5	31,25	9	56,25	.	.	1	6,25	1	6,25	16	100
	Ypres	3	50,00	1	16,67	.	.	1	16,67	.	.	1	16,67	6	100
	Furnes	1	100	1	100
LIEGE	Liège	13	16,05	59	72,84	1	1,23	4	4,94	3	3,70	1	1,23	81	100
	Huy	.	.	3	75,00	.	.	1	25,00	4	100
	Verviers	1	4,17	14	58,33	.	.	6	25,00	2	8,33	1	4,17	24	100
	Namur	8	22,22	18	50,00	3	8,33	6	16,67	1	2,78	36	100
	Dinant	2	12,50	12	75,00	1	6,25	1	6,25	16	100
	Arlon	4	36,36	4	36,36	1	9,09	1	9,09	.	.	1	9,09	11	100
	Neufchateau	3	25,00	9	75,00	12	100
	Marche-En-Famenne	2	16,67	7	58,33	2	16,67	1	8,33	12	100
MONS	Charleroi	7	15,56	37	82,22	1	2,22	45	100
	Mons	12	40,00	15	50,00	2	6,67	1	3,33	30	100
	Tournai	7	24,14	18	62,07	3	10,34	1	3,45	29	100
PARQUET FEDERAL	Parquet Fédéral	1	20,00	1	20,00	2	40,00	1	20,00	5	100
TOTAL		161	16,53	657	67,45	45	4,62	64	6,57	10	1,03	12	1,23	7	0,72	18	1,85	974	100

Tableau 3.

Nombre d'affaires de racisme et xénophobie entrées dans les parquets correctionnels cours de l'année 2009 et classées sans suite à la date du 10/01/2010 selon le motif de classement sans suite.

(Source : Banque de données du Collège des procureurs généraux – Analyses statistiques)

		2009				TOTAL		
		Sélection sur base du code de prévention		Sélection sur base du champ contexte				
		n	%	n	%			n
(1) opportunité	(1) répercussion sociale limitée	13	2,06	.	.	13	1,98	
	(2) situation régularisée	18	2,85	.	.	18	2,74	
	(3) infraction à caractère relationnel	9	1,43	.	.	9	1,37	
	(4) préjudice peu important	8	1,27	1	3,85	9	1,37	
	(5) dépassement du délai raisonnable	1	0,16	.	.	1	0,15	
	(6) absence d'antécédents	10	1,58	.	.	10	1,52	
	(7) faits occasionnels-circonstances spécifiques	30	4,75	1	3,85	31	4,72	
	(9) conséquences disproportionnées-trouble social	32	5,07	1	3,85	33	5,02	
	(10) comportement de la victime	3	0,48	.	.	3	0,46	
	(12) capacité d'enquête insuffisante	1	0,16	.	.	1	0,15	
	(13) autres priorités	13	2,06	1	3,85	14	2,13	
	(15) technique	(15) absence d'infraction	107	16,96	.	.	107	16,29
		(16) charges insuffisantes	276	43,74	11	42,31	287	43,68
(21) incompétence		5	0,79	.	.	5	0,76	
(22) autorité de la chose jugée		1	0,16	.	.	1	0,15	
(25) absence de plainte		1	0,16	.	.	1	0,15	
(26) auteur inconnu		70	11,09	11	42,31	81	12,33	
(28) autre	(28) amende administrative	1	0,16	.	.	1	0,15	
	(29) probation prétorienne	13	2,06	.	.	13	1,98	
	(30) signalement de l'auteur	19	3,01	.	.	19	2,89	
TOTAL		631	100,00	26	100,00	657	100,00	

Tableau 4.
Nombre de prévenus dans les affaires “racisme” pour lesquelles un premier jugement au fond a été prononcé par le tribunal correctionnel entre le 1 janvier 2006 et le 31 décembre 2009, par année de prononcé du jugement et selon le type de jugement.

(Source : Banque de données du Collège des procureurs généraux – Analyses statistiques)

		2006		2007		2008		2009		TOTAL	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Condamnation	Condamnation	24	40,00	21	34,43	21	42,00	34	40,96	100	39,37
	Condamnation avec sursis	16	26,67	13	21,31	6	12,00	23	27,71	58	22,83
	Condamnation avec sursis probatoire	1	1,67	1	1,64	1	2,00	1	1,20	4	1,57
	Total rubrique	41	68,33	35	57,38	28	56,00	58	69,88	162	63,78
Acquittement	Acquittement	9	15,00	16	26,23	11	22,00	11	13,25	47	18,50
	Total rubrique	9	15,00	16	26,23	11	22,00	11	13,25	47	18,50
Suspension	Suspension simple	8	13,33	7	11,48	6	12,00	7	8,43	28	11,02
	Suspension probatoire	2	4,00	3	3,61	5	1,97
	Total rubrique	8	13,33	7	11,48	8	16,00	10	12,05	33	12,99
Autres	Action publique éteinte	.	.	2	3,28	1	2,00	1	1,20	4	1,57
	Absorption	2	3,33	1	1,20	3	1,18
	Irrecevabilité / Incompétence	.	.	1	1,64	.	.	2	2,41	3	1,18
	Varia	2	4,00	.	.	2	0,79
	Total rubrique	2	3,33	3	4,92	3	6,00	4	4,82	12	4,72
TOTAL	60	100	61	100	50	100	83	100	254	100	

ANNEXE 2.

Aperçu des points de contact

Point de contact : tous motifs de discrimination

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

Rue Royale 138 – 1000 Bruxelles
t 02/212.30.00 – t 0800/12.800
www.diversite.be
www.cyberhate.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

Place Josse Goffin 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.crvl.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 AC-Portus

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 Roeselare

Sociaal Huis welwel
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

Grote Markt 1 – 2300 Turnhout
t 014/40.96.34
meldpunt.discriminatie@turnhout.be

Points de contact : orientation sexuelle**Alliège**

En Hors-Château 7 – 4000 Liège
t 04/223.65.89
www.alliage.be

Arc-en-Ciel Wallonie

Maison Arc-en-ciel de Liège
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 Holebi 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)**

Avenue Albert Giraud 24 – 1030 Bruxelles
t 02 /247.60.10
www.afrahm.be

Altéo

Chaussée de Haecht 579 – BP 40 – 1031 Bruxelles
t 02/246.42.26
www.alteo-asbl.be

ANAHM (Association nationale d'Aide aux Handicapés mentaux)

Avenue 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

Albert Giraud laan 24 – 1030 Brussel
t 02/247.60.16
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***

Boulevard Anspach 65 (1er étage) – 1000 Bruxelles
t 02/505.79.00 – t 02/505.78.78

CGSLB

Boulevard Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles
t 02/558.51.50

CSC

Chaussée de Haecht 579 – 1030 Bruxelles
t 02/508.87.11

FGTB

Rue Haute 42 – 1000 Bruxelles
t 02/552.03.45

Egalité des chances hommes / femmes***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>








Rapport annuel Discrimination / Diversité 2009

Bruxelles, août 2010



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

.....
Rédaction en chef : Nadine Brauns, Quentin Callens et Eef Peeters

Rédaction et relecture : Ingrid Aendenboom, Gert Backx, Nazeha Ben Taleb, Michael Bennetsen, Michiel Bonte, Didier Boone, Patrick Charlier, Philippe Coppeters, Fatine Daoudi, Yves Dario, Sofie D'Hulster, Jozef De Witte, François Deleu, Edouard Delruelle, Isabelle Demeester, Nathalie Denies, Marie-Pierre Despret, Emmanuelle Devillé, Martin Fortez, Jörg Gebhard, Véronique Ghesquière, Fatima Hanine, François Henneuse, Erik Jagers, An-Sofie Leenknecht, Delphine Liefoghe, Marie Luisi, Bart Mondelaers, Johan Otte, Florence Pondeville, Manuel Romero, François Sant'Angelo, Olivier Suarez, Henk Van Hootegem, Emilie Van Laer, Michel Vanderkam et Davy Verhard.

Contributions extérieures : Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées, Association Fracophone d'Aide aux Handicapés Mentaux, Association Nationale d'Aide aux Handicapés Mentaux, Commission d'Accompagnement pour le Recrutement des Personnes avec un Handicap, Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, Fédération Francophone des Sourds de Belgique, Fevlado vzw, Fundamental Rights Agency, Gamah, Gelijke Kansen in Vlaanderen, Gelijke Rechten voor Iedere Persoon, HoReCa Middenkust, Inclusie Vlaanderen, La Ligue des Droits de l'Enfant, Ligue Braille, Ouders voor Inclusie, Pacte territorial pour l'emploi, Toegankelijkheidsoverleg Vlaanderen, Vlaams Overleg Bewonersbelangen.

Supervision : Patrick Charlier, Edouard Delruelle, Jozef De Witte

Traduction : Dice

.....
Conception graphique et mise en page : d-Artagnan

Impression : Perka (Maldegem)

Photos : France Dubois

.....
Éditeur responsable : Jozef De Witte

.....
Remerciements à : tous les membres du Conseil d'administration, du service Logistique et du Secrétariat de direction du Centre

.....
Dit jaarverslag is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

.....
Tous droits réservés. Aucun extrait de ce rapport ne peut être reproduit sous quelque forme que ce soit, électronique, mécanique, par photocopie, film ou autre, sans le consentement écrit et préalable de l'éditeur.

Comment obtenir ce rapport?

Prix : 12 euro (+ 2,70 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 2009", 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