

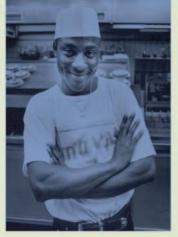
Rapport annuel 2005















Comment obtenir cette publication?

Ce rapport est disponible en français et en néerlandais.

Son prix est de 5 € + 2,25 € de frais de port.

Vous pouvez le commander à la l'Infoshop Chancellerie du Premier ministre

- en effectuant un versement anticipé au CCP 679-2003650-18
- par courrier éléctronique : shop@belgium.fgov.be

Mentionnez clairement : « Rapport annuel 2005 », la langue et le nombre d'exemplaires souhaités.

Vous pouvez également l'obtenir auprès de l'Infoshop Chancellerie du Premier ministre, ouvert du lundi au vendredi, de 9 à 16 heures.

Infoshop Chancellerie du Premier ministre Boulevard du Régent 54 – 1000 Bruxelles – Tél : 02/514 08 00

Ce rapport annuel est aussi consultable sur notre site Internet : www.diversite.be

Colofon

© Photographies:

Éric De Mildt © Willem Wernsen

© Illustrations:

D'Artagnan Cayman

Rédaction et traduction :

Clepsydre communication

Mise en page et impression :

Groupe Graphique Vandenbroele

Éditeur responsable :

Jozef De Witte

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

Rue Royale, 138 1000 Bruxelles

Tél: +32 (0)2/212 30 00 Fax: +32 (0)2/212 30 30 Ligne verte (gratuit): 0800/14 912

Courriel: centre@cntr.be

www.diversite.be





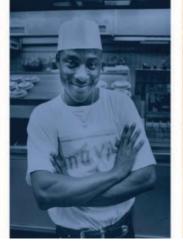




Table des matières

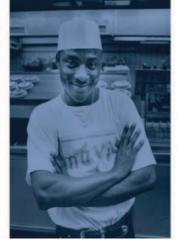
INTRODUCTI	UN	/
CHAPITRE 1	Le Centre au quotidien	10
	Les rôles du Centre	10
	Accueillir, écouter, orienter et aider	
	Connaître et comprendre	11
	Prévenir, informer, sensibiliser, former	11
	Impulser, conseiller et recommander	12
	Des partenariats multiples	13
	La structure et le fonctionnement du Centre	14
	La direction	14
	La gestion interne	14
	Le service « Racisme »	15
	Le service « Intégration »	15
	Le service « Discriminations non raciales »	
	Le service « Formation »	15
	Le service « Documentation »	15
	Le service « Observatoire des migrations »	
	Le service « Traite des êtres humains »	
	• Le service « Pauvreté »	
CHAPITRE 2	Le racisme, encore et toujours	17
	Etat des lieux	17
	Analyse par secteur	17
	Comparaison sur dix ans (1995-2005)	18
	Interprétation des plaintes 2005	19
	Jurisprudence	19
	Cas de jurisprudence en 2005	
	Comment le Centre choisit-il d'aller en justice ?	19
	Aperçu des procédures en 2005	20
	Actions phares	21
	Secteur de l'emploi	21
	• Dancings	
	Projets nationaux	23
	Dix priorités fédérales pour lutter contre le racisme	
	Racisme et Internet	
	Actions Football	
	Projets internationaux	
	La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)	
	 L'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) 	

	Le projet transnational Eurequality
CHAPITRE 3	De l'intégration à l'égalité
	Etat des lieux
	Actions phares
	Pour la diversité en entreprise : des propositions au gouvernement
	Relance du débat sur les « statistiques ethniques »
	Agir pour l'accueil et l'insertion socioprofessionnelle des primo-arrivants
	Insertion socioprofessionnelle des primo-arrivants Newintown
	Comment sont gérées les expressions publiques des convictions religieuses ou
	philosophiques ? Une consultation sur les situations et pratiques de terrain • Le rapport du Dialogue Interculturel
	Dossiers thématiques
	Le monde de l'entreprise de plus en plus concerné
	Combattre la discrimination dans le logement : des propositions concrètes
	Logement social
	Logement privé
	Enseignement
	Au sein du Vlaamse onderwijsraad (Vlor), de nombreux acteurs s'engagent pour la diversité
	« Ecoles pour la démocratie »
	Femmes et immigration
	Fonds d'impulsion à la politique des immigrés (Fipi)
	International
	Un cadre européen pour l'intégration
	on cause curopeon pour rintegration
CHAPITRE 4	Handicap, orientation sexuelle, âge discriminations tous azimuts ? Etat des lieux
	Handicap
	Orientation sexuelle
	Etat de santé actuel ou futur
	• Âge
	• Fortune
	Caractéristique physique
	Conviction religieuse ou philosophique
	• État civil
	Naissance
	Non compétent
	Jurisprudence : Loi antidiscrimination du 25 février 2003
	Actions en cessation
	Droit pénal – Motif abject
	Actions phares
	Don du sang : écouter, réunir, dialoguer
	Assurances sans discrimination : un travail incessant
	Accessibilité et chiens d'assistance : vers une législation spécifique
	• La loi anti-discrimination : à améliorer encore
	Mieux intégrer les enfants souffrant d'un handicap dans l'enseignement ordinaire
	Thématiques particulières
	Aménager les postes de travail
	Discrimination liée à l'âge : se mettre en ordre avec les directives européennes
	Adoption pour les couples homosexuels : une avancée importante
	International
	« Fighting for our rights » : contre les discriminations sur base du handicap
	mental
	Minus Name and American Americ
CHAPITRE 5	Migrations : mieux connaître pour mieux agir et mieux protéger
	Etat des lieux
	Actions phares
	Le respect des droits fondamentaux des étrangers

	• Une attention particulière aux pratiques de détention et d'éloignement	
	Mieux identifier les flux migratoires	50
	La traite des êtres humains : la Belgique comme référence	51
	International	53
CHAPITRE 6	Abolir la pauvreté	54
	Actions phares	55
	 « Abolir la Pauvreté, une contribution au débat et à l'action politiques » Placer les enfants pour cause de pauvreté ? Un débat approfondi en Communauté française 	
	Une attention particulière pour le droit à l'intégration sociale	
CHAPITRE 7	Information, sensibilisation et formation au service de la diversité	57
	La communication	
	Un Centre ressource	
	Des réflexions sur la communication sur l'immigration	
	Au niveau européen	
	Un nouveau site Internet	
	La formation	59
	Un travail de fond avec les professionnels et les entreprises	59
	Des contenus divers et un public varié!	59
	Une évolution des demandes	
	La documentation	
	Au service du Centre et du grand public	60
	Recherche et traitement de l'information	60
	Soutien et recommandations en matière de recherche de l'information	61
CHAPITRE 8	Gestion interne, support pour l'action	
	Bilan et compte de résultats du Centre	63
CONCLUSION	N	65
ANNEXES		
	Services locaux (racisme et discriminations non-raciales)	67
	Composition du Conseil d'administration au 31/12/2005	69









INTRODUCTION

Dans les pages qui suivent, vous trouverez le Rapport Annuel 2005 du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, présenté au Conseil d'administration le 25 avril 2005. Tout comme l'an dernier, nous avons choisi un rapport lisible, avec des tableaux, des illustrations et de nombreux exemples pour esquisser une photographie aussi concrète que possible des activités du Centre en 2005.

Dans cette introduction, qui relève de la responsabilité de la direction, nous voulons survoler ce que nous souhaitons retenir de 2005 et conserver à l'avenir. Une grande partie du travail du Centre se fait sur le long terme et c'est précisément pourquoi il est important de cadrer les événements et les activités dans une perspective temporelle donnée.

Mais pour commencer : avec la publication de ce Rapport annuel, nous lançons également notre nouveau site Web. Après quelque 8 années, celui-ci avait besoin d'être remis au goût du jour. Dans le cadre de ce renouveau, nous nous sommes laissés guider par les différents utilisateurs du site. Le grand public recherche en premier lieu des informations accessibles sur le racisme et autres 'discours de haine' et sur la discrimination. Il veut savoir ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas, comment rapporter une infraction supposée aux lois contre le racisme et toutes formes de discrimination. Le grand public veut également trouver des informations sur les flux migratoires, sur les droits des étrangers, sur la traite et le trafic des êtres humains, etc. Les enseignants et les formateurs, en outre, sont à la recherche d'informations exploitables pour des formations, des modèles d'éducation, ... Les juristes (dont les avocats, magistrats, ...), la police s'intéressent surtout à ce que stipule précisément la loi et à la jurisprudence. Ce nouveau site Web deviendra la pierre angulaire de la communication du Centre car il présentera également tous les communiqués de presse, les opinions, les points de vue, les rapports, ...

Pendant l'année 2005, nous avons mené une vaste consultation de toutes les personnes impliquées d'une manière ou d'une autre dans la vie du Centre. La base de cette consultation était un projet d'orientation qui,

suite à de nombreux entretiens et contributions écrites, a été adapté et approuvé fin 2005 par le Conseil d'administration. Dans le courant de l'année 2005 également, en plus des décisions de constitutions de partie civile, un certain nombre de thèmes de fond ont été discutés avec le Conseil d'administration, ce qui a permis des échanges intéressants.

Sur le plan de la législation, 2005 a été une année de transition. La loi anti-discrimination du 25 février 2003 a été en partie abrogée le 6 octobre 2004 par la Cour d'Arbitrage et en 2005, un travail préparatoire a été effectué en vue d'une nouvelle législation qui se conformera aux remarques de la Cour d'Arbitrage et aux exigences imposées par l'Union européenne. Il est essentiel que ce travail législatif retienne toute notre attention en 2006 pour être achevé d'ici début 2007 au plus tard. Le Centre veut ensuite travailler immédiatement à une campagne d'information et de sensibilisation indispensable, car en 2005 également, nous avons entendu sans cesse que beaucoup ne connaissent pas la loi et ne savent pas à qui s'adresser. Un nouveau cycle de formations intensives pour la police, la justice, ... a également été prévu.

Sur le plan des lois sur l'immigration également, 2005 a été une année de préparation, par exemple autour de l'asile et de l'immigration via le mariage. Cette préparation a abouti début 2006 à des propositions concrètes du gouvernement. La traite des êtres humains a également bénéficié de l'attention du législateur : une nouvelle loi sur la traite et le trafic des êtres humains a vu le jour et le statut de protection des victimes a été approuvé par le gouvernement début 2006.

La législation est une chose, son application en est une autre. Dans la lutte contre le racisme et les discriminations raciales, le gouvernement fédéral avait annoncé un plan en 10 points en juillet 2004. En 2005, le Centre a été chargé de suivre l'exécution de ce plan d'action à la lettre et de l'élargir si nécessaire. Grâce à ce plan, le gouvernement veut renforcer la législation et son application, accroître les connaissances de la loi par des formations adaptées pour la police et la justice, s'attaquer au racisme sur Internet, etc. La pratique nous montre tous les jours que des plans d'action de ce genre sont nécessaires. En 2005, les

mentions d'actes de racisme et de discriminations raciales ont été à peu près aussi nombreuses que les années précédentes. Tout ce qui est lié à l'emploi est également resté à l'avant-plan. En même temps, nous pouvons nous réjouir de l'attention accrue portée à cette problématique, tant de la part du gouvernement que des employeurs et des employés. Chacun est d'accord pour dire que la participation au marché du travail est un fondement essentiel de l'intégration, tout comme dans n'importe quel domaine : la participation est la condition de l'intégration. Ce sont des éléments porteurs d'espoir mais nous avons encore un long chemin à parcourir. Sur le plan du temps libre également (danse, fitness, ...), nous nous heurtons toujours à des résistances obstinées : des personnes sont encore éconduites sur la seule base d'une caractéristique sans pertinence.

En ce qui concerne les formes non raciales de discrimination, les handicaps, l'orientation sexuelle, la santé et l'âge représentent la majeure partie des plaintes en 2005. L'accès garanti aux bâtiments, aux transports publics et aux événements n'est pas encore une évidence pour les personnes handicapées, pas plus que la complète égalité des droits pour les holebis. Cependant, de bonnes nouvelles nous sont parvenues : le débat autour de l'adoption par des couples de même sexe a été placé en tête de l'agenda politique et a été définitivement approuvé en 2006. Le Centre s'en réjouit mais souligne toujours qu'outre l'adoption, d'autres formes de prise en charge en termes de parentalité sont précieuses. En ce qui concerne la santé, le débat tourne souvent autour des assurances qui demandent des primes plus élevées, voire refusent d'assurer une personne. Pour ce qui est de la discrimination sur base de l'âge, le Centre continue en 2005 de mettre l'accent sur l'information, la sensibilisation et la concertation. Avec succès : de plus en plus d'employeurs prennent conscience qu'une distinction basée uniquement sur l'âge n'est pas possible et (comme c'est souvent le cas avec les discriminations) n'est pas productive.

En ce qui concerne les migrations, le débat fait de plus en plus de bruit, avec à la fois plus de crispation et plus d'ouverture. La mondialisation et l'énorme fossé qui sépare le Nord et le Sud ne font qu'accroître la volonté de migrer. Nous sommes moins que jamais en mesure d'arrêter l'immigration. La première tâche du département Migrations est de donner une bonne vision de l'ampleur et de la nature des flux migratoires, ce qui est nécessaire pour comprendre les phénomènes de migration actuels et mener une politique adéquate. En effet, l'origine des immigrants (plus souvent d'Asie, d'Europe de l'Est et d'Amérique latine) et leur profil (plus de femmes, plus de diplômés de l'enseignement supérieur, ...) connaissent un glissement.

En raison de la pression migratoire, l'utilisation 'impropre' des moyens autorisés tels que l'asile, le regroupement familial, les études et le tourisme, ... augmentent, de même que l'immigration clandestine. Par conséquent, tout étranger risque de se voir coller une étiquette de 'suspect' et l'attention se porte parfois trop sur le démasquage de 'faux' immigrants, ce qui peut menacer les droits fondamentaux des étrangers. Parfois également, toute la problématique de la détention et de l'éloignement entre en conflit

avec le respect des droits de l'homme, comme toute l'approche de la problématique des sans papiers. En tant que service public fonctionnant indépendamment, le Centre est parvenu de manière répétée en 2005 à remplir une fonction de facilitateur dans le cadre d'actions de sans papiers.

En 2005, le service de formation du Centre a de nouveau mérité ses galons et est ravi de l'évolution de la demande. Le Centre est invité de plus en plus souvent à encadrer des organisations et des entreprises dans la réflexion sur une approche de la diversité. En effet, ce travail de processus mérite d'avoir la priorité sur des formations à la carte, bien que celles-ci demeurent bien entendu une étape. Sur le plan de la documentation, nous constatons une augmentation du travail sur mesure : maintenant que des masses d'informations sont disponibles sur Internet, l'arbre finit par cacher la forêt et la demande de soutien actif et professionnel augmente pour constituer un ensemble d'informations ciblées et pertinentes.

Le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale a eu une année particulièrement chargée. Par le biais de réunions provinciales, le contenu du troisième rapport bisannuel a été préparé et a pu compter sur une grande attention au moment de sa publication en décembre 2005. Nous sommes particulièrement heureux de ce que le gouvernement fédéral ait fait de la lutte contre la pauvreté l'une de ses priorités peu de temps après cette publication : immédiatement, l'un de nos deux vœux du Rapport annuel 2004 (une plus grande attention pour la politique en matière de pauvreté) a été exaucé. Notre deuxième vœu était que le statut du Service de lutte soit rendu plus clair. Ce Service est toujours à moitié au sein du Centre et à moitié en dehors. Ce flou ne bénéficie absolument pas à l'impact de la lutte contre la pauvreté. Le Centre continue d'aborder ce point névralgique et demande avec insistance une solution en 2006.

En 2005, la structure interne et le fonctionnement du Centre ont été encore consolidés. A l'automne, le gouvernement a approuvé le projet proposé pour le personnel. En ce qui concerne la politique en matière de personnel, nous avons développé en 2005 (en étroite concertation avec le Comité de concertation de base) un nouveau système de 'cartes de missions', un meilleur règlement des congés, ... Le Centre a également reçu le feu vert (en attendant l'augmentation nécessaire des allocations) pour l'utilisation des réserves financières constituées les années précédentes, ce qui nous a permis de sortir de l'impasse. Nous avons poursuivi la mise au point de l'administration interne, entre autres avec la préparation d'une comptabilité analytique et d'un plan stratégique pour l'informatique.

Ce ne sont que quelques grandes lignes de ce que vous pourrez trouver dans ce Rapport annuel 2005. Celles-ci sont illustrées par des chiffres, des exemples, des témoignages dans les pages suivantes. Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Eliane Deproost Directrice adjointe Jozef De Witte Directeur







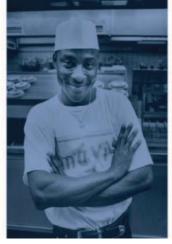


Le Centre en 2005











CHAPITRE 1 Le Centre au quotidien

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme est né suite au vote par le Parlement de la loi du 15 février 1993. Il succédait au Commissariat royal à la politique des immigrés installé en 1989. Il s'agissait d'un des premiers organismes de service public en Europe pour lutter contre le racisme et, depuis 2003, les discriminations non raciales. Par ailleurs, depuis 2004, pour combattre toute forme de discrimination et d'inégalité fondées sur le genre, il existe un organisme à part entière : c'est l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le statut du Centre est celui d'un service public qui exerce ses missions en toute indépendance. Institutionnellement lié au Premier ministre, il est relié au niveau de ses missions au ministre fédéral de l'Intégration sociale et de l'Egalité des chances. Le Centre est géré par un conseil d'administration pluraliste.

Par ailleurs, un « Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale » a été créé auprès du Centre en 1999 par l'Accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions.

Les missions du Centre telles que reprises dans la loi

Selon les textes légaux : Le Centre a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur : une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique; l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, le handicap ou la caractéristique physique.

(...) Le Centre a également pour mission de veiller au respect des droits fondamentaux des étrangers, d'éclairer les pouvoirs publics sur la nature et l'ampleur des flux migratoires et de développer la concertation et le dialogue avec tous les acteurs publics et privés concernés par les politiques d'accueil et d'intégration des immigrés. Le Centre est en outre chargé de stimuler la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains.

Les rôles du Centre

Le travail effectué par le Centre évolue en fonction de l'actualité et des mouvements au sein de notre société. C'est ainsi qu'il a développé son action en déployant différentes modalités d'intervention et de fonctionnement.

• Accueillir, écouter, orienter et aider

Le Centre est interpellé journellement sur des situations de discrimination ou de non respect des droits fondamentaux des étrangers sur le territoire. La qualité d'écoute de ces demandes, dès le premier contact, est essentielle pour pouvoir, par la suite, y apporter le traitement adéquat.

Une bonne partie de ses demandes sont des demandes d'information auxquelles le Centre peut répondre rapidement ou pour lesquelles il peut renvoyer le demandeur vers d'autres services publics ou associations. Mais d'autres interpellations nécessitent des interventions plus importantes : agressions racistes ou homophobes, conflits entre employeur et employé, discrimination de la part d'un propriétaire pour la location de son bien, propos raciste et incitation à la haine sur Internet... Face à ces situations, les collaborateurs du Centre interviennent de façon active et accompagnent concrètement les victimes.

La haine et la discrimination sont des actes d'éloignement de l'autre. Sortir de la haine, c'est renouer un lien social brisé. C'est pourquoi le Centre privilégie des formules de dialogue, de négociation, de conciliation, voire de médiation.

Tableau 1: Motifs des dossiers ouverts au Centre en 2005

Motifs	Chiffre absolu	%
Total	1609	100%
Discrimination raciale	777	48%
Handicap	130	8%
Orientation sexuelle	82	5%
Conviction religieuse ou philosophique	73	5%
Etat de santé	58	4%
Age	52	3%
Autres motifs de discriminations (fortune, naissance)	126	8%
Séjour	113	7%
Autres raisons (Centre non compétent)	198	12%

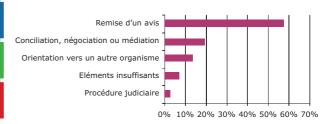
En 2005, le Centre a ouvert 1609 dossiers, dont presque la moitié concerne les discriminations raciales. Concernant les autres motifs d'ouverture de dossiers, basés sur des discriminations non raciales et concernant les migrations, leur nombre est moins important. Ceci s'explique par le fait que le Centre n'est compétent en matière de discriminations non raciales et de migrations que depuis 2003. Il n'est dès lors pas encore suffisamment connu par le grand public dans ces domaines. Par ailleurs, il existe de nombreuses et importantes associations actives auprès des victimes de discriminations non raciales.

Quant à la catégorie « séjour » figurant dans ce tableau n° 1, il y a eu 113 dossiers ouverts par le Centre pour l'année 2005. Ces dossiers concernent essentiellement des plaintes à l'encontre de difficultés apparues lors du traitement administratif de dossiers de «séjour». Par ailleurs, au cours de cette année, le Centre a répondu à de nombreuses demandes d'informations de la part de personnes ou d'associations concernées par cette thématique. Le nombre de ces demandes d'informations ne figure néanmoins pas dans le tableau n°1.

Les chiffres de cet aperçu global diffèrent de ceux présentés par les services dans les chapitres qui suivent. En effet, tous les dossiers n'arrivent pas immédiatement dans le service concerné. De plus, un certain nombre de demandes d'intervention sont faites au Centre pour des motifs pour lesquels il n'est pas compétent.

Les chiffres du tableau ci-dessus montrent que la majorité des appels relatifs aux discriminations non raciales est basée sur les motifs « handicap » et « orientation sexuelle »

Tableau 2: Traitement des dossiers par le Centre en 2005



Quand le Centre analyse les dossiers, il apparaît qu'un sur cinq n'est pas suffisamment fondé ou ne concerne pas ses compétences. Dans ce dernier cas le Centre oriente au mieux vers les organismes compétents.

Dans plus des trois quarts des cas, un dossier peut être clôturé après avis, conciliation, négociation ou médiation. Dans seulement 3 % des cas, il est souhaitable et/ou nécessaire d'entreprendre une procédure judiciaire. Parmi les facteurs qui entrent en ligne de compte pour envisager une procédure judiciaire, citons entre autres : l'accord de la victime, le caractère ou non organisé de l'auteur ou des faits, la gravité de ces derniers, des dossiers déjà en cours ayant traits à ceux-ci...

• Connaître et comprendre

En Belgique, plusieurs organisations travaillent sur l'analyse et une meilleure compréhension des phénomènes de migration, de discrimination, de non respect des droits fondamentaux... C'est pour cette raison que le Centre collabore avec des associations de terrain, des universités belges et européennes, la Fondation Roi Baudouin. Dans le cadre de ces collaborations, des études, des séminaires, des programmes d'échanges d'informations et de bonnes pratiques sont organisés.

• Prévenir, informer, sensibiliser, former

Un important travail d'information et de sensibilisation sur le phénomène de la migration, la diversité et la multiculturalité est mené auprès des décideurs et des citoyens via des journées d'étude, des actions de terrain, des campagnes d'informations, des formations auprès de secteurs spécifiques : administrations publiques, monde du travail, secteur du logement, organisations sportives...

Le Centre collabore avec Cap 48

En 2005, le Centre a à nouveau participé à l'opération Cap 48. Successeur depuis 2003 de l'opération 48.81.00, cette initiative bénévole de la RTBF se charge de la solidarité en direction des personnes handicapées. Le Centre a présenté les plaintes pour handicap au conseil d'administration de Cap 48 et a participé à sa soirée de clôture, le 16 octobre 2005, sur les antennes de la RTBF. Dans le cadre de cette collaboration, le site Internet de Cap 48 offre une visibilité du travail du Centre dans ce domaine (www.cap48.be).

Le Centre offre aux magistrats, à la police, aux médiateurs privés ou publics, aux entreprises, aux écoles ou aux associations la possibilité de travailler sur des thèmes tels que la lutte contre les discriminations, la diversité, la communication interculturelle. La sensibilisation sur des sujets d'actualité parfois brûlants se fait également via des prises de position publiques et via la presse et les médias.

Nombre d'organisations et associations nationales ou internationales font appel au Centre. Aider un conseil communal à mener une réflexion sur le port du foulard au sein de son administration, accompagner des chefs d'entreprise sur la manière d'opérationnaliser la diversité au sein de leur organisation du travail, intervenir dans des colloques au niveau local, être l'interlocuteur représentant la Belgique au niveau international sont autant d'activités qui permettent de faire des liens entre la réflexion et une approche pragmatique de terrain.

• Impulser, conseiller et recommander

A tous les niveaux de pouvoir, le Centre fait des recommandations auprès des autorités publiques. Ces recommandations portent sur l'amélioration de la législation, la mise en place de plans d'actions ou visent une meilleure compréhension de certains phénomènes nouveaux (les nouveaux flux migratoires par exemple). Par ailleurs, les autorités fédérales, régionales et communautaires font de plus en plus appel au Centre pour des analyses et des conseils dans des matières qui sont de leur compétence.

Le Centre doit en permanence veiller à maintenir l'équilibre et chercher le juste milieu entre une attitude de loyauté vis-à-vis des autorités et la volonté de se tenir aux côtés des personnes et groupes victimes de discrimination. Grâce à l'indépendance qui lui a été conférée, le Centre peut garantir le recul nécessaire et formuler les meilleures propositions pour la promotion de l'égalité des chances et le respect des droits fondamentaux.



Un mémorandum pour les élections communales 2006: pour une politique communale respectueuse de la diversité

La commune est le pouvoir le plus proche des citoyens. Les principes d'égalité, de respect de la diversité, de reconnaissance de la dignité des personnes peuvent se traduire sur le terrain dans nombre de décisions communales. Ces principes peuvent s'appliquer tant dans la manière dont la commune est gérée que dans des impulsions qu'elle donne au « vivre ensemble ».

Dans la perspective des élections communales du 8 octobre 2006, le Centre a souhaité apporter une contribution dans ses domaines de compétences. C'est pour cette raison qu'il a adressé, en octobre 2005, dix-huit propositions concrètes à l'ensemble des partis politiques démocratiques. Objectif: que celles-ci soient intégrées dans les futurs accords de majorité afin que toutes les communes de Belgique continuent à être à l'avant-garde de la démocratie.

Parmi ces dix-huit propositions, le Centre préconise, entre autres :

- l'accessibilité accrue des personnes de nationalité étrangère aux emplois publics,
- l'amélioration de l'accueil et de la considération des usagers dans les services « étrangers »,
- une meilleure information et orientation des primo-arrivants,
- une accessibilité rendue plus aisée aux personnes handicapées dans les bâtiments publics, commerces et horeca,
- le renforcement des interactions entre les institutions d'enseignement et les communes pour favoriser l'égalité scolaire pour tous, indépendamment du revenu des parents.

Pour la mise en pratique de ces propositions, différents services du Centre sont disponibles pour offrir leur expertise.



Des partenariats multiples

Ces différents rôles ne pourraient être remplis si le Centre vivait dans une tour d'ivoire. Depuis sa création, il a toujours veillé à tisser des partenariats avec les associations de terrain dans différents domaines d'activités : associations représentatives des différentes communautés et confessions, associations prônant l'intégration des immigrés, associations qui défendent les droits des personnes handicapées, associations représentatives des homosexuels...Des partenariats se nouent également avec des organismes ou institutions publiques ou parapubliques de terrain: CPAS, centres de recherches universitaires, centres régionaux d'intégration, etc. Cette collaboration permanente permet de maintenir une approche des problèmes ancrée dans la réalité. Ainsi qu'un va et vient fructueux entre réflexion et action.

La Fondation Roi Baudouin, un partenaire privilégié

Le Centre entretient une collaboration régulière et dense avec la Fondation Roi Baudouin. Celle-ci s'articule autour des thèmes liés à l'immigration, l'intégration ou à des thématiques apparentées. De longue date, des collaborateurs du Centre participent à des jurys de sélection de projets ou à des études réalisées par la Fondation Roi Baudouin.

Par ailleurs, la direction du Centre est membre de deux groupes de travail coordonnés par la Fondation Roi Baudouin, l'un concerne l'islam, le second le sentiment d'insécurité. Depuis plus d'un an, la Fondation et le Centre se réunissent régulièrement pour partager leurs orientations et actions respectives de façon à éviter les doublons et agir ensemble dans un certain nombre de cas.

C'est dans cet état d'esprit que la confection de la note d'orientation 2005-2007 du Centre a fait l'objet d'un large débat avec ses partenaires (voir encadré).

Une note d'orientation, une consultation des partenaires

En décembre 2004, le Conseil d'administration du Centre a approuvé un projet de plan stratégique pour les années à venir. Après des discussions avec ses partenaires avec lesquels il collabore régulièrement (les représentants de groupes cibles, les ministres, les administrations publiques, les partis politiques, les milieux enseignants et les partenaires sociaux, les ONG et les milieux académiques), une version définitive a été rédigée, en tenant compte de toutes les remarques et suggestions exprimées. Celle-ci a été approuvée en novembre 2005 par le Conseil d'administration sous la forme d'une « Note d'orientation 2005-2007 ». Elle sert désormais de base pour la définition des actions prioritaires du Centre.

La démarche de dialogue autour de la « note d'orientation » ayant été particulièrement riche, le Centre souhaite qu'il y ait désormais une concertation plus systématique avec les responsables et acteurs concernés à propos des objectifs stratégiques du Centre. Il serait souhaitable de réunir environ deux fois par an les principaux répondants et référents pour débattre des priorités du Centre. Il ne s'agit pas que le Centre « fasse » ce que chacun attend de lui, mais connaisse les souhaits des acteurs extérieurs pour ajuster, s'il l'estime opportun, sa stratégie et son action.

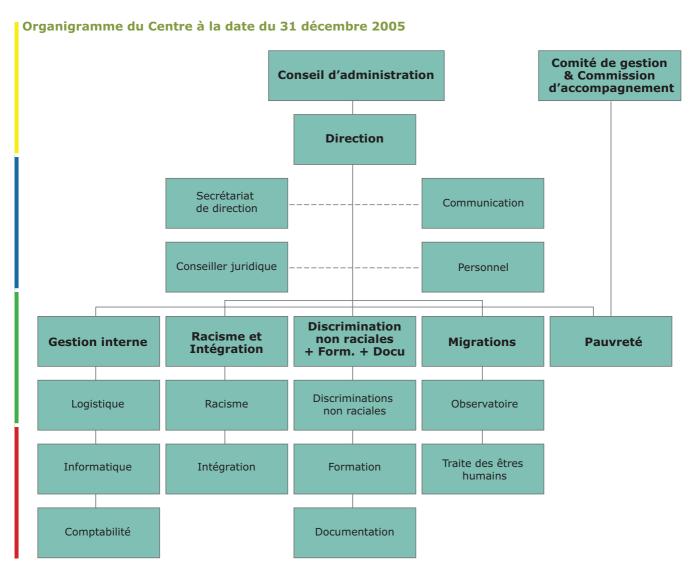
En savoir plus ?

La note d'orientation est disponible sur www.diversite.be



La structure et le fonctionnement du Centre

Pour exercer l'ensemble de ces missions, nonante-cinq personnes travaillent au Centre, (Service pauvreté et collaborateurs engagés pour des projets spécifiques à duré déterminée compris). L'organigramme du Centre est composé de différents services structurés en fonctions de ses domaines de compétences et de ses zones d'activités.



• La direction

La direction propose au Conseil d'administration un plan stratégique et des plans d'actions concrets. Lorsque les plans sont approuvés, elle veille à leur exécution. La direction est également chargée d'organiser le travail en équipe, de préparer les prises de positions du Centre ainsi que de la communication interne et externe.

Deux collaborateurs sont chargés de l'organisation de la communication externe du Centre, en direction des médias et via des campagnes d'informations, la réalisation de brochures... Ils contribuent à assurer une information aussi large que possible sur les activités du Centre et sur ses thématiques. Ils participent à la planification et à l'organisation des séminaires et des journées d'étude proposés par le Centre.

Le conseiller juridique conseille la direction et coordonne le travail juridique du Centre. Il assure par ailleurs le secrétariat du Conseil d'administration.

Le service du personnel donne des avis, exécute et communique sur la politique des ressources humaines. Il veille à ce que le potentiel humain serve au mieux les missions du Centre dans le cadre des budgets impartis.

• La gestion interne

L'accueil, la comptabilité, l'informatique et l'entretien viennent en support des activités du Centre. Sans ces services, le Centre ne pourrait fonctionner et n'aurait pu organiser les nombreux réunions et colloques en 2005.



Visite royale

Le 5 octobre 2005, Sa Majesté le Roi Albert II s'est rendu au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Le Souverain a participé à une réunion de travail avant de rencontrer l'ensemble du personnel. Par cette visite, le Souverain a souligné l'importance de la lutte contre les discriminations et le rôle joué dans ce domaine par le Centre.

Le service « Racisme »

Ce service traite des situations dans lesquelles des personnes ou groupes de personnes sont victimes ou témoins d'actes racistes ou de discriminations.

Les partis politiques qui incitent à la discrimination et au racisme

Sur le terrain politique, la vigilance doit rester de mise. Le Centre a intenté un procès contre le Front national, en 1999. Ce dernier a utilisé toutes les possibilités que la procédure lui offrait pour obtenir report sur report de ce procès, toujours en cours en 2005. Cette situation se répète trop souvent dans certains dossiers répressifs et dans certains arrondissements judiciaires. Le Centre tient à rappeler que les intentions du Plan d'action fédéral contre le racisme doivent se traduire dans des actes concrets. Le premier des dix points de ce plan vise à une meilleure application des législations visant à combattre les discriminations.

Dans le cadre de sa mission, le Centre continue donc à veiller au respect des règles antiracistes et anti- discriminatoires, sans pour autant « foncer tête baissée » à chaque occasion. C'est pour cette raison qu'il privilégie également des stratégies à long terme.

• Le service « Intégration »

La lutte contre la discrimination et les actions en faveur de l'intégration sont indissociables. Sur base d'observations et d'analyses en matière d'intégration, le service adresse des avis et recommandations aux autorités publiques. Il est également un relais de sensibilisation auprès de différents milieux (entreprises, syndicats, etc.) et est un moteur d'initiatives diverses.

• Le service « Discriminations non raciales »

Il prend en charge et accompagne les victimes des discriminations fondées entre autres sur l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé, le handicap ou une caractéristique physique, etc.

Le service « Formation »

Comment accueillir les groupes minorisés et susceptibles d'être discriminés dans les services publics ? Comment instaurer la diversité dans l'institution, l'entreprise ? Comment gérer les conflits ? Comment entendre, écouter, agir, enseigner, travailler en milieu multiculturel? Voilà quelques-unes des questions auxquelles le service formation aide différents types d'intervenants à répondre. Les publics concernés sont très variés : les services de police, les magistrats, les enseignants, les fonctionnaires chargés de l'accueil dans les CPAS, les agents pénitentiaires, les communes, les étudiants, les travailleurs sociaux, les syndicats et le secteur privé, les associations.

Le service « Formation » a développé une approche préventive et pragmatique des formations. Apprentissages et réflexions s'articulent autour d'outils méthodologiques laissant une place importante au vécu des personnes en formation.

• Le service « Documentation »

Spécialisé dans les matières relatives à la discrimination, au racisme et à la politique des immigrés, il est accessible au public sur rendez-vous. Le service dispose des textes officiels (des instances fédérales, communautaires et régionales), d'une revue de presse quotidienne, de près de cent périodiques ainsi qu'une série d'ouvrages spécialisés portant aussi bien sur la situation belge que sur celle des autres pays européens.

• Le service « Observatoire des migrations »

Les activités de ce service s'articulent autour de deux axes :

- veiller aux droits fondamentaux des étrangers sur le territoire, notamment les règles de délivrance des visas, l'accessibilité et l'équité des procédures de reconnaissance de la qualité de réfugié, la résidence en centre fermé, les éloignements du territoire et l'accès à l'enseignement et à l'aide médicale urgente pour les personnes en séjour illégal.
- Le suivi et l'analyse des phénomènes migratoires

• Le service « Traite des êtres humains »

Ses missions sont de stimuler, coordonner et assurer le suivi de la politique de lutte contre la traite des êtres humains et de publier un rapport annuel spécifique sur ces phénomènes avec des analyses et des recommandations.

• Le service « Pauvreté »

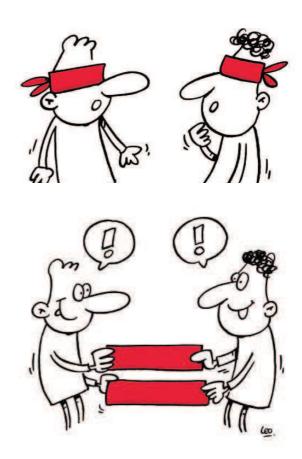
Le service Pauvreté est l'un des outils dont se sont dotés les Régions, les Communautés et l'Etat fédéral pour lutter ensemble contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.

Le service fait connaître aux décideurs politiques les constats, les analyses et les propositions émanant des concertations qu'il organise avec les acteurs concernés : associations où les plus pauvres prennent la parole, CPAS, syndicats, professionnels de divers secteurs, administrations...

La Belgique, une référence pour ses voisins européens

Dans le cadre de « Eurequality », une mise en réseau des organismes de promotion de l'égalité de traitement, l'expérience du Centre sert de modèle à certains de ses voisins européens.

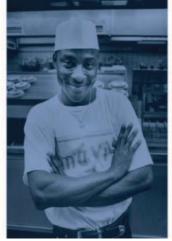
En 2005, le Centre a collaboré à la création et au lancement en France de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde). Le Centre a également été invité à Bucarest pour une réunion des futurs pays adhérents pour apporter son expérience et ses conseils pour la création de leur organisme de promotion de l'égalité de traitement.













CHAPITRE 2 Le racisme, encore et toujours

Le Centre est plus que jamais amené à traiter de situations qui ont trait au racisme. On constate que de nouveaux motifs sont avancés pour justifier certaines attitudes ou décisions, pour s'exempter de ses responsabilités. Comme par exemple, le fait d'invoquer la volonté de clients qui ne souhaiteraient pas la réalisation de travaux dans leur maison par des travailleurs d'origine étrangère. Le racisme se banalise dans la vie de tous les jours. Des conflits de voisinage, ou simplement des altercations dans la rue, font l'objet d'incitations verbales, voire de violences, de voies de fait. Dans la pratique du Centre, cette tendance au durcissement est observable. Face à ces évolutions inquiétantes, des politiques de prise en compte de la diversité dans la société, mais aussi une observation attentive de l'évolution de la jurisprudence et un renforcement de la législation et des moyens d'actions sont nécessaires.

Etat des lieux

Dans le cadre des demandes d'interventions pour racisme, le Centre pour l'égalité des chances a ouvert 1 022 dossiers en 2005. Des poursuites judiciaires ont été entamées pour vingt-deux d'entre eux (2 %), dont huit où le Centre s'est constitué partie civile. Quant à la majorité des dossiers ouverts, ils ont fait l'objet d'avis, de conciliation ou de réorientation des demandes vers d'autres organismes.

Il reste important de souligner que les statistiques présentées par le Centre reflètent uniquement ses activités et en aucun cas l'état du racisme dans l'ensemble de la société. Il ne s'agit que de la pointe d'un iceberg dont la face cachée est d'autant plus difficile à cerner que le racisme en tant que tel est un phénomène malaisément mesurable. Des éléments insuffisants à l'établissement d'un dossier, des preuves manquantes, l'écart entre le ressenti d'une victime et les conditions établies par la loi sont autant de facteurs qui empêchent de mesurer pleinement le phénomène du racisme.

• Analyse par secteur

Tableau 1 : Plaintes selon le secteur (2005)

Secteur	Chiffre absolu	%
Total	1022	100 %
Emploi	156	15 %
Services publics	143	14 %
Médias / Propagande	130	13 %
Vie sociale	115	11 %
Enseignement	99	10 %
Services de police	92	9 %
Services privés	89	9 %
Logement	80	8 %
Vie privée	37	4 %
Justice	33	3 %
Autres	42	4 %

Emploi

Toutes les plaintes touchant le domaine de l'emploi quel que soit le secteur dans lequel les faits ont eu lieu (service public, école, Horeca...) - sont répertoriées sous l'item « Emploi » afin de mettre en exergue cette forme aiguë de discrimination toujours présente en Belgique. Néanmoins, un tiers des plaintes répertoriées rapportent des faits ayant lieu au sein de services publics.

Si l'on s'attache à la manière dont le racisme s'exprime dans le champ de l'emploi, on remarque qu'un tiers des plaintes illustrent des incidents liés à l'embauche, et respectivement 10 et 15 % relatent des faits de harcèlement et de relations difficiles au sein du personnel. Quatorze pourcents des plaintes ont trait à des questions de licenciement.

Services publics

Plus de la moitié des plaintes concernant les services publics visent un niveau local (administration communale, CPAS, centre sportif...). Au-delà de formalités administratives plus difficiles, l'accès à différents services est visé: accès refusé à une piscine à une dame belge pendant les heures consacrées au public féminin musulman, difficulté pour une personne non européenne à s'inscrire au service tax on web...

Médias et propagande

Quarante-six pourcents des plaintes « média », c'està-dire près de la moitié, ont trait à Internet : pages de sites à caractère raciste, phrase haineuse dans un forum ou dans un chat, dans un e- mail. Onze pourcents de ces plaintes touchent la presse à l'encontre de laquelle des amalgames, des dérapages sont dénoncés. Neuf pourcents concernent des pamphlets de propagande haineux.

Vie social / vie privée

Les faits liés aux conflits de voisinage sont répertoriés sous la catégorie « vie sociale ». Cette catégorie arrive en quatrième position dans les plaintes déposées en 2005 par le Centre. Quant aux conflits familiaux, ils se retrouvent sous l'item « vie privée ».

Services de police

Dans le cadre de la catégorie « services de police », 46 % des plaintes relatent des mauvais traitements, voire du harcèlement. Dix-sept pourcents des incidents ont lieu dans le cadre de contrôles d'identité.

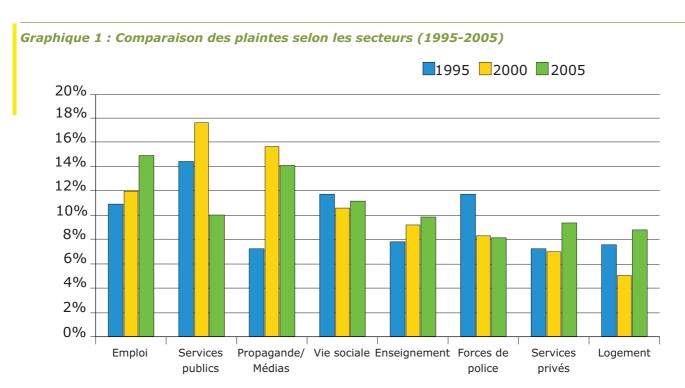
Services privés

Enfin, pour ce qui est des « services privés », un cinquième des plaintes concernent le secteur Horeca et un autre cinquième les dancings pour lesquels la question de la gestion de l'accès reste épineuse.

• Comparaison sur dix ans (1995-2005)

Sur base d'une analyse des dossiers traités au Centre sur une période de dix ans (1995-2005), il est à constater :

- Un accroissement des discriminations dans le champ de l'emploi;
- Une importance des conflits entre personnes, apparentées ou non, et des conflits de voisinage ;
- Une augmentation de la discrimination dans le secteur privé et dans le secteur du logement.



• Interprétation des plaintes 2005

Deux tiers des demandes d'intervention reçues au Centre paraissent lors d'un premier examen être fondés.

Pour les autres, plusieurs cas de figure existent : soit le Centre n'est pas compétent, soit les éléments à la disposition des collaborateurs ne suffisent pas pour déterminer si la plainte est fondée. Parfois, il s'agit d'un service défaillant ou d'abus de pouvoir, déplorables et condamnables, mais où la législation de 1981 ou de 2003 ne s'applique pas. Il arrive aussi que le comportement du plaignant engendre des conflits (retard de remise de document administratif par exemple).

Jurisprudence

Intenter des actions en justice devant les tribunaux et cours à tous les degrés où s'applique la loi du 30 juillet 1981 constitue une des missions principales du Centre. En 2000, le Centre a produit un recueil de la jurisprudence relative à la loi antiraciste et apparentée de tous les arrondissements judiciaires.

Depuis lors, le Centre publie la jurisprudence connue sur son site Internet et contribue au vademecum « Lutte contre la discrimination et le racisme » publié par les éditions Politeia. Mais il ne dispose pas encore systématiquement de tous les jugements et arrêts. Pourtant, le Centre se doit d'analyser la jurisprudence et tous les éléments utiles qu'elle recèle.

• Cas de jurisprudence en 2005

- Un négationniste a été condamné par la Cour d'Appel d'Anvers à un an d'emprisonnement ferme et à une amende de 2.500 euros. Il dirigeait le VHO, une organisation dont l'unique but est de diffuser des écrits négationnistes. Ses droits civils et politiques lui ont également été retirés pour une période de dix ans. Cette peine complémentaire est basée sur le 1^{er} article de la loi antinégationniste du 23 mars 1995. Il a été déjà appliqué, mais de manière sporadique et toujours uniquement quand une peine de prison effective est prononcée. En marge, il est intéressant de souligner que dans ce dossier la Cour de Cassation a estimé que les délits punis par la loi antinégationniste, lorsqu'il s'agit d'écrits, ressortent de la compétence du tribunal correctionnel.
- Le 2 novembre, la Cour d'appel de Liège confirmait la condamnation d'une propriétaire pour infraction à la loi du 30 juillet 1981 contre le racisme, dans le cadre d'une **discrimination dans le logement**. Cette propriétaire, s'apercevant que l'époux du couple signataire du bail était d'origine soudanaise et de confession musulmane, avait résilié de manière unilatérale le contrat de bail. Elle interdit au couple d'emménager alors que le contrat était conclu et qu'une garantie locative avait été versée. La Cour a accordé à la propriétaire une suspension du prononcé vu l'absence d'antécédent, pour ne pas entraver sa réinsertion socioprofessionnelle.

Il faut aussi rappeler que le propriétaire d'un bien est libre de choisir son locataire en fonction de critères comme par exemple la solvabilité du locataire ou son comportement personnel mais sa liberté contractuelle ne peut s'exercer que dans les limites de la loi, il ne peut donc en abuser pour discriminer les locataires sur la base de motifs raciaux comme l'origine ou la race. Les parties civiles, à savoir le Centre et la demanderesse, ont obtenu 1 euro à titre symbolique.

Cette décision judiciaire est essentielle : il s'agit de la première condamnation à Liège pour racisme dans le domaine du logement.

- Le tribunal correctionnel d'Anvers, le 16 décembre, a condamné trois personnes poursuivies pour avoir diffusé la « Makakkendans » (« danse des Macaques »), une version raciste de la chanson populaire du « lutin Plop » (un des personnages du parc d'attraction Plopsaland, sis à la Panne, et héros d'une série télévisée pour enfants, diffusée en Belgique sur VTM et Club RTL). Ils ont été condamnés à payer une amende. Le juge a refusé la suspension du prononcé, qu'ils avaient sollicitée, car leurs actes encouragent l'intolérance raciale au sein de la population. Dans le cadre de cette affaire, le Centre a insisté pour que l'enquête pénale se focalise sur la personne qui a chanté la version raciste, celle qui a diffusé amplement son texte par e-mail et la personne qui avait mis une version auditive à disposition via Napster (un programme qui permet d'échanger sur Internet des données auditives), en même temps que des discours d'Adolf Hitler. Concernant cette version raciste de la chanson du « lutin Plop », depuis 2000, le Centre avait reçu plus de cent plaintes. Il a déposé plainte en se constituant partie civile.

• Comment le Centre choisit-il d'aller en justice ?

Il est prématuré de tirer des conclusions pour savoir dans quelle mesure la loi antidiscrimination du 25 février 2003 contribue effectivement à la réalisation de l'égalité des chances. Lorsqu'une demande de plainte pour discrimination arrive au Centre, celui-ci détermine s'il s'agit d'une infraction à la loi antiraciste ou à la loi antidiscrimination en fonction du caractère de la plainte.

Lors des plaintes relatives à l'embauche, le Centre sera plutôt enclin à utiliser les procédures civiles de la loi de 2003 comme moyen de pression pour encourager l'employeur à prendre des mesures afin d'éviter la discrimination et de prendre au sérieux les plaintes pour discrimination. Le constat est en effet fait que si l'on opte, dans les cas de conflits liés à l'emploi, pour la loi antiraciste (qui relève du droit pénal) ceci conduit immanquablement à des perturbations et ou à la rupture des relations de travail.

Lors de discriminations structurelles (par exemple dans un dossier concernant des conditions d'accès particulières pour les personnes d'origine étrangère dans un centre de fitness), une procédure civile, c'està-dire le recours à une action en cessation liée à la possibilité d'une astreinte, peut offrir la possibilité de modifier la gestion de l'accessibilité. Un inventaire des

plaintes régulièrement effectué peut s'avérer utile afin de mesurer l'efficacité de l'action en cessation.

Certains faits de discrimination sont néanmoins tellement graves (exemple : les délits haineux) qu'une réaction pénale est nécessaire. Jusqu'à présent, il s'agit principalement de délits concernant des coups et blessures volontaires et de harcèlement. Il est encore prématuré de voir dans quelle mesure les tribunaux utilisent leurs possibilités facultatives pour prononcer des peines plus lourdes en comparaison avec les peines prononcées sur base de la loi antiraciste.

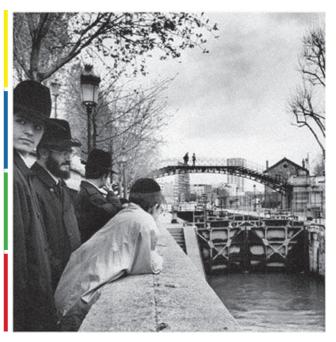
Recourir au droit pénal doit se faire avec une certaine retenue. Seulement si un autre moyen de résolution de conflit n'a pas donné satisfaction, le Centre proposera à la victime de faire une déclaration ou entamera lui-même une procédure devant les tribunaux, sur base de ses prérogatives légales pour ester en Justice.

Dans son traitement des plaintes, le Centre accorde beaucoup d'attention à trouver des solutions en donnant des avis et en proposant de la médiation extrajudiciaire. Une médiation réussie aboutie à une conciliation. Chaque conciliation implique un conflit résolu qui ne devrait donc plus être porté devant la justice.

Dans le traitement des plaintes, le Centre est partisan de l'établissement de protocoles avec d'autres partenaires. De tels protocoles existent déjà avec les organisations syndicales et l'Office régional bruxellois de l'emploi (pour les plaintes en matière d'emploi) et avec le Comité P (pour les plaintes concernant le fonctionnement des services d'ordre). Ce sont ces organismes qui recherchent eux-mêmes les plaintes et transmettent les résultats ensuite au Centre.

• Aperçu des procédures en 2005

- Dans un dossier de violence raciste organisée à l'encontre de résidents d'un centre d'accueil pour réfugiés « choisis » par les auteurs sur base de leurs convictions religieuses, un aspect du dossier a été traité par le biais d'une médiation assurée par un organisme spécialisé en la matière.
- Le Centre ne ménage pas ses efforts pour éliminer le racisme des stades de football. Il est associé à une enquête judiciaire contre un noyau dur de supporters se situant entre le hooliganisme et l'extrême droite. Il est à relever aussi que la loi révisée sur le football (art. 23 de la loi du 21 janvier 1998) rencontre un certain succès dans la lutte contre le racisme.
- La cellule de vigilance qui a été installée au sein du Centre constate une augmentation des incidents antisémites à Anvers. Le parquet mène une politique de tolérance zéro. Grâce à une adhésion des tribunaux à cette politique, le Centre espère donner un signal vigoureux afin que ces incidents soient pris au sérieux.



• Il existe des tensions perceptibles entre jeunes d'origine juive et maghrébine à Anvers. Ces tensions se traduisent souvent par des faits graves de comportements racistes commis par des mineurs. Le Centre est partisan de l'élaboration de projets de cours spécifiques. Il a engagé un dialogue à ce sujet avec la structure de soutien de l'Aide spéciale à la jeunesse (OSBJ et l'asbl Suggnomè).

Antisémitisme en 2005

En 2005, cinquante-huit dossiers pour **antisémitisme** ont été ouverts par le Centre. Ils concernent des agressions verbales et/ou physiques, des tags de croix gammées sur des bâtiments publics, des propos négationnistes sur Internet, des sites et tracts nazis, etc. Un suivi rigoureux des différents dossiers et une photographie précise des types de faits perpétrés ont permis de mobiliser les différents partenaires. Les victimes ont également acquis une meilleure compréhension des services et du rôle que peut jouer le Centre.

- Un groupe de mineurs sympathisant de l'extrême droite ont agressé une jeune femme d'origine africaine. Il lui a également fait le salut hitlérien. Le Centre a assisté la victime et s'est constitué partie civile à l'audience du tribunal de la Jeunesse.
- Le Centre a eu connaissance, entre autres par une ex-employée, de pratiques discriminatoires dans deux centres de fitness à Anvers. Les candidats d'origine étrangère sont découragés de s'inscrire par l'instauration de seuils financiers ou d'autres conditions. Cette forme de racisme rampant ne peut perdurer que par la participation de membres du personnel qui entretiennent le système.
- Enfin, le Centre a mené une action judiciaire contre un ancien élu du Front nouveau de Belgique (FNB) en raison du message figurant dans une publication diffusée par courrier postal faisant consciemment l'amalgame entre la criminalité, les drogués et les immigrés.

Actions phares

• Secteur de l'emploi

En 2005, les discriminations relatives au secteur de l'emploi occupent à nouveau une place importante et rencontrent toujours les mêmes difficultés au niveau de la preuve. Les traitements discriminatoires se pratiquent de la même manière que les années précédentes et se manifestent à l'embauche, durant l'exécution du contrat de travail et lors du licenciement.

A l'embauche

De nombreuses plaintes concernent l'écartement des candidatures ainsi que l'impossibilité de décrocher un entretien pour faire valoir ses compétences.

En outre, le déroulement des procédures de recrutement est de plus en plus mis en cause en raison de la place croissante des critères subjectifs. Une évolution de la jurisprudence montre qu'il ne suffit plus de stipuler des conditions de nationalités pour être sanctionné pour discrimination raciale ; encore faut-il que la rédaction de l'annonce procède d'une réelle intention de discriminer. Le Centre souligne cette évolution et reste vigilant quant aux conséquences qu'elle pourrait avoir.

A cet égard, il rappelle que le fait de poser des critères de préférence nationale ou d'origine relève bien de la discrimination raciale. Ces comportements sont punissables en vertu de l'article 2bis de la loi du 30 juillet 1981.

Vécus

Pas de travailleurs marocains!

- Une société qui fabrique des portes de garage refuse de recruter du personnel d'origine marocaine malgré le besoin de main d'œuvre dans le secteur. Elle invoque les réserves émises par la clientèle.
- En avril 2005, un employeur refuse d'embaucher un candidat de nationalité marocaine en qualité de magasinier car il n'est pas ressortissant de la Communauté européenne.

Dans les relations de travail

Les situations dénoncées sont de l'ordre du harcèlement, de la part d'un ou de plusieurs collègues et/ou de la part d'un supérieur hiérarchique. Certains milieux professionnels, par exemple, acceptent difficilement la présence de personnes qualifiées d'origine étrangère. Les victimes dénoncent des propos vexatoires et racistes, ainsi que des sanctions injustes.

Lorsque la victime de harcèlement parvient à dénoncer les faits au sein de son entreprise, il arrive qu'on lui attribue la responsabilité du traitement qu'elle a subi. Alors, c'est la victime elle-même qui est déplacée vers un autre service. Finalement, sa réputation en est affectée et son insertion devient plus difficile.

Nombre de conflits auraient pu être enrayés ou résolus si l'employeur avait rapidement pris des mesures appropriées.

Le licenciement

Il arrive que le licenciement lui-même soit explicitement effectué en suivant des motifs discriminatoires.

Zoom

Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche

Le 1^{er} mai 2001, le ministre régional bruxellois chargé de l'emploi appelait les partenaires sociaux à élaborer avec lui un pacte social pour relever le défi de l'emploi dans la Région de Bruxelles-capitale. Ce pacte est une réaction au constat inquiétant du sous-emploi des Bruxellois dans la capitale et tend à atteindre une élévation du niveau de vie en garantissant un emploi convenable.

Pour réaliser ce défi, les pouvoirs publics comme les secteurs professionnels déterminent concrètement leurs mesures et objectifs et proscrivent tout acte de discrimination à l'embauche.

C'est dans ce contexte qu'en mai 2003, la convention unissant le Centre pour l'égalité des chances et l'Office régional bruxellois de l'emploi (Orbem) est adoptée. Elle prévoit la création du Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche.

L'accueil des victimes ou des personnes en quête d'information, ainsi que le soutien de première ligne est assuré par la consultante de l'Orbem. Si lors de cet entretien, des indices permettent de suspecter une discrimination basée sur une ou plusieurs facteurs énumérés dans la loi du 30 juillet 1981 ou la loi du 25 février 2003, un rendezvous est organisé entre le plaignant et un collaborateur du Centre.

Le dossier est examiné avec la plus grande objectivité possible afin d'informer le plus précisément la victime de ses droits et des éventuelles actions. Le recours judiciaire est une solution possible. Il est utilisé exceptionnellement (un seul dossier a été introduit en justice jusqu'à présent) et ce pour différentes raisons.

En ce qui concerne les cas liés au racisme, il existe une grande difficulté, pour les plaignants, d'apporter la preuve de la discrimination car il s'agit d'un phénomène contenant une grande part de subjectivité et de ressenti. Les plaignants expriment régulièrement le souhait d'avoir recours à une conciliation, que ce soit pour obtenir un emploi, pour être réintégré suite à un licenciement ou encore pour mettre en place de meilleures conditions de travail (en cas de harcèlement, par exemple).

La nature du problème rencontré par la victime détermine le choix de la méthode de traitement. Bien entendu, la réponse à apporter au dossier se fait toujours en concertation avec le plaignant. Trois ans de fonctionnement du guichet révèlent que l'origine de la personne reste le facteur de discrimination le plus souvent invoqué. On constate également que dans la majorité des cas, les personnes qui se disent discriminées sur base de ce facteur sont de nationalité belge. Parallèlement, on constate en 2005, une augmentation des plaintes liées à l'âge et aux difficultés sociales.

Il est à noter enfin que la protection des demandeurs d'emploi englobe, outre la lutte contre la discrimination, la phase précontractuelle de l'annonce de la vacance d'emploi et de la sélection proprement dite. Cette phase est protégée par la convention collective du travail n°38 dont il est important de se souvenir.

• Dancings

Plusieurs plaintes concernent des discriminations commises devant des dancings.

Type de plaintes ?

Les plaintes qui concernent la politique de sélection des dancings et/ou des cafés qui travaillent avec des portiers ont toutes un point commun : il s'agit de dépositions dans lesquelles reviennent des problèmes impliquant des jeunes, des comportements inacceptables (des intimidations à connotation sexuelle, physiques et verbales) et des caractéristiques physiques permettant de déterminer l'appartenance à une catégorie ou un groupe et qui conduit à une politique d'accès limité sur base de la prétendue race, de la couleur de peau, de l'origine nationale et /ou ethnique.

Vécu

Le 10 février 2005, la cour d'Appel d'Anvers a acquitté le portier d'un dancing qui en avait refusé l'accès au promoteur du projet « Dancecrimination ». Le motif invoqué était le doute sur l'intention raciste du portier. Par son arrêt, la cour d'Appel d'Anvers a confirmé le jugement du tribunal correctionnel de Hasselt, rendu le 10 mai 2000, et a accepté le fait que la preuve de discrimination puisse être apportée par la réalisation d'un enregistrement vidéo de la conversation entre le portier et la victime.

Dans un autre jugement, prononcé le 25 mai 2005, par le tribunal correctionnel de Louvain, celui-ci n'a pas été convaincu par les excuses formulées par le portier et a estimé que la déclaration du portier répond à une excuse généralement utilisée pour ne pas donner les véritables motifs de refus et qu'il est par conséquent établi que les intéressés ont été refusés uniquement à cause de leur couleur de peau. Le tribunal a condamné les deux portiers à une amende de 500 €.

Comment sont-elles traitées ?

Sur base des éléments mis à sa disposition, le Centre choisit la médiation ou une approche juridique. Mais le nombre de condamnations reste relativement mince, et dans la plupart des cas, c'est le portier lui-même qui paie. Au vu de la répétition de plaintes à l'encontre des mêmes discothèques, la médiation pourrait être un bon mode de règlement des litiges récurrents

Le Centre reconnaît que d'autres mesures doivent être examinées pour lutter contre la discrimination dans l'horeca. Une attention particulière doit être portée aux concertations avec les exploitants de dancings et les portiers en tenant compte de leur réalité commerciale. L'objectif doit être à la fois d'examiner les mesures à apporter aux problèmes de sécurité et dans le même temps d'exclure les refus d'accès aux jeunes sur base de motifs discriminatoires prohibés par la loi.

Des initiatives ont démarré dans plusieurs zones de police et arrondissements judiciaires (Louvain, Hasselt, Gand, Lier par exemple). Des actions individuelles tels que les médiations, les recommandations lors des dépositions et les codes de conduite (ceux-ci ont manqué leur but par un manque de contrôle, de procédures adéquates dans le traitement des plaintes et d'évaluations régulières) n'ont donné que peu de résultats satisfaisants.

La solution réside dans une combinaison d'actions et d'initiatives :

- Des enquêtes doivent être menées à grande échelle.
 S'agit-il d'une politique de discrimination et quels en sont les indicateurs ?
- Où doit-on en premier lieu ouvrir une enquête?

Bien qu'à première vue une affaire concerne une victime et un exploitant, il faut favoriser une approche structurelle qui mette en balance les intérêts des autres parties en impliquant notamment les autorités locales, la police, le parquet, les entreprises de surveillance et les associations de défense des immigrés.

Si après enquête, il semble qu'il s'agisse d'un problème structurel, une approche comme celle développée à Louvain pourrait porter ses fruits. La mise en place d'une concertation avec des représentants du secteur, un règlement de police complémentaire relatif aux activités des portiers et un code de conduite a apporté une plus-value. Le nombre de plaintes a diminué, les dépositions sont traitées plus rapidement et souvent à la satisfaction des parties. Il faut maintenir l'alerte, sinon les accords passés risquent de devenir lettre morte, faute d'utilisation. Un inventaire des plaintes et des coups de sonde réguliers peuvent être utiles pour évaluer l'effectivité de la mesure.

Collaborations

 Le Centre est demandeur d'une collaboration active avec le Collège des procureurs généraux en vue d'une transmission systématique de la jurisprudence au Centre afin d'y répertorier celle relative à la loi antiraciste.

Ces dernières années, l'application de la loi du 30 juillet 1981 a connu une croissance certaine auprès

des tribunaux et cours. Il n'en demeure pas moins que cette croissance n'est pas suffisante eu égard à la réalité quotidienne en matière de racisme et de discrimination. L'intervention législative, et plus spécifiquement l'introduction des circonstances aggravantes dans un nombre limité de délits, conduit déjà à une jurisprudence respectable.

- Le Centre et le Comité P (comité permanent de contrôle des services de police) ont conclu un accord permettant une meilleure collaboration sur le suivi des plaintes à l'encontre des services de police. Des contacts réguliers et la communication systématique des informations sur les plaintes devraient permettre au Centre d'obtenir une image complète des phénomènes de discrimination ainsi que des actes et propos à motivation raciste commis par des agents des forces de l'ordre. Ce processus permet également au Centre de disposer d'informations précieuses sur la manière concrète de traiter ce type de plaintes.

Le protocole prévoit aussi une concertation une fois par trimestre pour aborder les diverses questions qui se posent autour du suivi des plaintes déposées contre des policiers. De plus, le Comité P organise, au moins une fois par an, une journée de formation destinée aux collaborateurs du Centre qui gèrent les dossiers de plaintes contre des policiers.

Le Centre se réjouit de cette avancée positive dans sa collaboration avec le Comité P. Toutefois, il estime qu'il reste des progrès à faire, notamment sur l'information quant au suivi des enquêtes disciplinaires. En effet, lorsqu'un dossier fait l'objet d'une enquête interne (service de surveillance du corps de police) ou externe (Comité P) et qu'il ne passe pas ensuite au parquet, ni le Centre, ni la victime ne disposent des résultats de l'enquête et de l'éventuelle sanction vis-à-vis de l'auteur des faits. Les victimes vivent difficilement cette absence d'information sur le suivi donné à leur plainte.

Interview

Pric et le Centre : un partenariat local d'intégration

Sharmila Rambaran est chef de service au Centre provincial d'intégration du Limbourg (Pric). Depuis 1994, celui-ci a passé un accord de coopération avec le Centre pour l'égalité des chances. Ce dernier assure une permanence au sein du Pric à des moments bien définis. Le rôle de la permanence est de recevoir et traiter les plaintes, de préférence par voie de conciliation. Et avec succès : 85 % des plaintes sont résolues grâce à cette méthode.

« La coopération avec le Centre s'est toujours bien déroulée », explique Sharmila Rambaran. « Mais, en 2005, nous avons éprouvé le besoin de procéder à une évaluation. En effet, de nombreuses évolutions au sein de la société nous ont amenés à reconsidérer le rôle de la permanence au sein du Pric. L'année passée par exemple, nous n'avons reçu qu'une seule plainte relative au logement, une seule autre en matière

d'emploi mais vingt-quatre plaintes relatives à l'enseignement ! Ce dernier est donc un domaine dans lequel nous devrons investir au cours des prochaines années. Naturellement, cela ne veut pas dire que nous abandonnons les questions liées à l'emploi et au logement. »

C'est la raison pour laquelle le Pric envisage le développement d'un réseau relatif aux plaintes, composé de six partenaires : le Pric, le Centre, les syndicats, les syndicats de locataires, les services de médiation pour les services publics et le « Opbouwwerk » (service social de proximité en Flandre). « Grâce à ce réseau », ajoute la chef de service, « tous les domaines seront représentés dans une concertation structurée. Sa mission sera d'améliorer la collaboration entre les différentes organisations ainsi que la transmission des informations. Le Pric procurera le soutien logistique nécessaire pour le fonctionnement de la structure».

Projets nationaux

• Dix priorités fédérales pour lutter contre le racisme

En 2004, le gouvernement fédéral a élaboré un plan d'action relatif au racisme, l'antisémitisme et à la xénophobie. Ce plan vise à renforcer la cohérence de la lutte contre le racisme et dégage dix priorités. Il indique également des moyens pour opérationnaliser les actions prioritaires. Le Centre est chargé d'évaluer sa progression et dans la mesure de ses compétences, de contribuer de manière concrète à sa mise en place.

Pour atteindre ces objectifs, un groupe de travail permanent a été mis en place. Il est constitué de représentants des ministres de l'Intérieur, de la Justice et de l'Intégration sociale ainsi que des membres du Centre. Il se réunit régulièrement pour aborder les différentes problématiques reprises dans ce plan. Ce fonctionnement transversal accroît l'efficacité de la mise en œuvre des différentes étapes reprises dans le plan.

Quelques avancées et actions menées en 2005 :

Au niveau des formations :

- Consultation des écoles de police sur l'offre des cours en matière de diversité et de lutte contre le racisme.
 Elle permet de pointer les actions prioritaires et les améliorations à mettre en place dans ce domaine.
 Celles-ci seront réalisées dans le cadre d'une nouvelle convention entre le Centre et la police fédérale.
- Renforcement de la formation des magistrats et des assistants de justice (nonante-neuf participants en 2005) par le Centre. En 2005, la formation a également été dispensée aux Maisons de Justice francophones et néerlandophones. Le Centre a poursuivi les formations des stagiaires judiciaires avec le Conseil supérieur de la Justice (CSJ) et le SPF Justice.
- Consolidation de la collaboration du Centre avec le CS1.

Au niveau du suivi des plaintes :

- Désignation d'un magistrat de référence par arrondissement. Celui-ci centralise les dossiers de plaintes pour toutes les discriminations. Il veille au suivi de celles ci et donne au Centre une meilleure visibilité de leur traitement.
- Elaboration d'une nomenclature pour les délits de racisme dans les PV de police. Il arrive trop souvent que la dimension raciste d'une infraction ne soit pas reprise dans les PV. Or, le racisme est un délit et mérite un traitement comme tel. En 2005, une nouvelle procédure a été élaborée. Le verbalisateur doit inscrire en tête du PV un 'point d'attention' relatif au motif raciste ou discriminatoire déclaré par le plaignant du délit (ex. : coups et blessures). De ce fait, le PV est automatiquement transmis au magistrat de référence de l'arrondissement qui doit identifier le caractère raciste et/ou discriminatoire de l'infraction. La procédure sera en vigueur à partir de 2006.

• Racisme et Internet

Dans le cadre du Plan fédéral en dix points contre le racisme, une série d'initiatives ont été mises en place pour lutter contre la « cyber haine » via la création d'un groupe de travail regroupant des acteurs clés, tels que le Federal computer crime unit (FCCU), l'Internet service providers association (Ispa), le Collège des procureurs généraux... et le Centre. Cette association de compétences et de domaines d'action vise à développer un *modus operandi* efficace pour faire face à la problématique de la haine sur Internet.

Via une série de contacts constructifs, le Centre assure un suivi efficace des faits de racisme qui lui sont signalés sur Internet. Ses contacts avec des internautes, des modérateurs, des gestionnaires ou des fournisseurs atteignent bien souvent leur objectif et donnent la possibilité d'engager un dialogue et d'approfondir la question avec les personnes concernées.

• Actions Football

De janvier à décembre 2005, le Centre a renouvelé une convention avec la Cellule foot du SPF Intérieur qui assure la sécurité lors des matches de football. Le protocole prévoit une collaboration à plusieurs niveaux : analyse, intervention, sensibilisation et formation.

La formation est un outil de travail important. Le Centre a assuré notamment la formation des stewards et des responsables de sécurité des stades. Il a développé un kit pédagogique destiné à tous les stewards au niveau national. Ce kit a été envoyé à tous les clubs de 1ère, 2e et 3e division pour les aider à faire face aux comportements racistes de certains supporters et environ trois cents stewards de plusieurs clubs ont reçu une formation par les experts du Centre.

Après les problèmes de racisme entre les clubs FC Haren et FC Maccabi, le Centre a organisé, en collaboration avec le gouvernement bruxellois et l'Union belge de football (URBSFA), une table ronde avec tous les clubs de football bruxellois. Celle-ci a permis d'élaborer une charte signée par l'ensemble des participants. De plus, en août 2005, une journée de sensi-

bilisation « Carte rouge contre le racisme » a permis d'organiser des jeux pédagogiques avec les préminimes de quarante-huit clubs bruxellois.



Enfin, et toujours en 2005, un groupe de travail « Le racisme dans le football » a été mis sur pied. Coordonné par le Centre, celui-ci réunit des représentants de différents cabinets au niveau fédéral, régional et communautaire. Objectif : coordonner et centraliser un plan d'action structurel pour lancer une grande campagne de sensibilisation au niveau national.

Par ailleurs, le Centre et la cellule football du SPF Intérieur ont élaboré des directives et procédures simples pour la lutte contre les incidents racistes lors des matches.

Ces directives ont été adressées, en vue d'être débattues, à tous les acteurs du monde du football : organisateurs, fédérations de supporters et clubs nationaux. Début 2006, un document général sera rendu public par le ministre de l'Intérieur.

Projets internationaux

• La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)

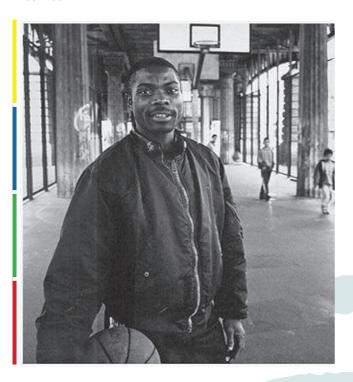
Le Centre siège au nom de la Belgique à l'ECRI, organisme interne au Conseil de l'Europe. En 2005, l'ECRI a poursuivi la mise en œuvre du troisième cycle de l'approche « pays-par-pays », qui constitue sa mission-phare. Elle a également examiné la question de la collecte de données ethniques, examen auquel elle va associer la société civile et les organes nationaux spécialisés, ceci en vue de l'élaboration d'un projet de « Lignes Directrices ». L'ECRI collabore étroitement avec l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) et avec l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe / Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (OSCE / BIDH).

Lors du sommet des 16 et 17 mai 2005, le Conseil de l'Europe a décidé d'intensifier la lutte contre le racisme, les discriminations et toutes les formes d'intolérance. A cet effet, il a doté l'ECRI des moyens nécessaires pour renforcer ses travaux en coopération étroite avec les autorités nationales.

L'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC)

L'EUMC est un organe indépendant de l'Union européenne, dont le siège est situé à Vienne. L'EUMC, observe l'ampleur et le développement de ces phénomènes dans l'Union et soumet aux institutions communautaires et aux Etats membres des données quantitatives, des analyses et tendances en matière de lutte contre le racisme et la xénophobie.

Ces informations sont recueillies sur une base de données fournies par un réseau nommé « Raxen ». Le réseau est composé de vingt-cinq points de contacts nationaux. Le Centre est le point de contact pour la Belgique. C'est ainsi qu'en 2005, il a contribué à différentes publications de l'EUMC consultables sur son site Internet.



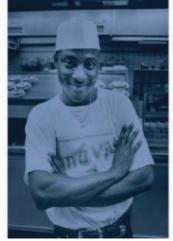
• Le projet transnational Eurequality

La directive européenne relative à l'égalité raciale (2000/43) exige des Etats membres qu'ils désignent un ou plusieurs « organismes de promotion de l'égalité de traitement » (Opet). Certains pays mettent seulement maintenant en place leur structure. Le projet réunit, dans un réseau appelé Eurequality, six pays européens : l'Espagne, la Bulgarie, la Finlande, l'Irlande la Pologne et la Belgique. Trois pays ont déjà une structure, mais trois autres n'en sont pas encore équipés.

Eurequality vise à l'échange de bonnes pratiques sur les organismes créés, sur l'indépendance des Opet et sur leurs relations avec la société civile. Ce réseau vise à examiner les approches qui se sont révélées les plus efficaces dans d'autres pays et à déterminer comment ces meilleures pratiques peuvent être adaptées aux situations spécifiques de chaque pays. Eurequality n'est pas une structure permanente : il s'agit d'un projet, qui cessera d'être actif fin 2006. L'expérience belge du Centre sert de modèle pour le projet.









CHAPITRE 3 De l'intégration à l'égalité

Si le rôle du Centre est de lutter contre les discriminations, notamment en intervenant sur base de plaintes individuelles, il consiste également à réagir contre les logiques discriminatoires, à favoriser l'intégration des primo-arrivants, à promouvoir l'égalité des chances et la diversité. Il s'agit donc singulièrement pour le service dit « Intégration » d'identifier ces logiques discriminatoires, de rencontrer les acteurs de terrain, les dispositifs et les administrations concernés afin d'adresser des recommandations aux autorités publiques, d'organiser de l'information et de la sensibilisation et/ou de coordonner des projets concrets.

Etat des lieux

Les questions liées à l'intégration ont évolué. S'il est bien toujours question de politique d'intégration en tant que telle pour les populations immigrées (dites primo-arrivantes) ¹, la situation est différente pour les populations issues de l'immigration. Il ne s'agit plus, en effet, pour ces dernières de viser l'intégration mais bien l'égalité de traitement avec l'ensemble de la population. Les obstacles à cette égalité ne sont plus du registre de l'intégration, mais bien de celui de la discrimination. Dès lors un glissement s'opère vers des dispositifs et/ou politiques relevant plutôt de la promotion de l'égalité des chances, de la lutte contre les discriminations et de la gestion de la diversité.

Le service « Intégration », en phase avec cette évolution, organise son travail autour de ces trois axes, tant au niveau national qu'au niveau européen.

Le traitement de ces questions d'égalité et de gestion de la diversité ont suscité des débats autour, notamment, de l'expression active des convictions religieuses, du dialogue interculturel ou de l'opportunité de certains outils tels les statistiques ethniques.

Actions phares

Pour la diversité en entreprise : des propositions au gouvernement

Dans le cadre des travaux de la Conférence interministérielle pour l'Intégration (mai 2005), le ministre de l'Intégration a demandé au Centre des propositions concrètes pour lutter contre la discrimination dans l'emploi. Le Centre a ainsi proposé une série de mesures en s'appuyant sur la sensibilité de plus en plus grande de certains décideurs économiques pour les questions relatives à la « responsabilité sociale des entreprises » qui englobent notamment celle concernant la diversité.

Il s'agit, par exemple, de la création d'un label pour les entreprises qui agissent concrètement en faveur de la diversité. La notion de label est intéressante dans la mesure où elle définit des objectifs à atteindre, crée une publicité du principe de non-discrimination, permet une stimulation entre entreprises et implique une évaluation annuelle des actions réalisées. Cette proposition est actuellement mise en chantier.

D'autres propositions visent à inclure un chapitre « diversité » dans le bilan social des entreprises ou encore à introduire une clause sociale « diversité » dans le cadre de l'attribution de marchés publics ou de subventionnement public aux entreprises. Le Centre plaide également pour que des Conventions Collec-

Par exemple, au travers des dispositifs d'apprentissage de la langue à destination des primo-arrivants

tives de Travail visant la non discrimination soient conclues dans les différents secteurs2.

• Relance du débat sur les « statistiques ethniques »

En juillet 2005, la Conférence interministérielle sur l'emploi a chargé le Centre de rencontrer des associations et des personnes représentatives de l'immigration afin de connaître leurs avis sur le principe et, le cas échéant, les conditions d'établissement de « statistiques ethniques ». Pour mémoire, bien qu'illégales à ce jour et controversées, l'élaboration de ces statistiques apparaît aussi comme un outil permettant d'objectiver et de mieux connaître les discriminations sur le marché de l'emploi. La fin iustifie-t-elle les movens ? Loin de réduire la question à un simple « pour ou contre », le Centre a plutôt voulu recueillir l'éventail des opinions directement concernées par le sujet3.

Il en ressort une forte réticence envers l'élaboration de ces statistiques bien que leur utilité puisse être reconnue. Déjà la notion d'ethnie et a fortiori de race est jugée enfermante, stigmatisante, réductrice, dangereuse. De plus, l'établissement d'un tel outil s'avère aussi contestable qu'arbitraire. Qu'est-ce qu'une « ethnie » ? Comment, par exemple une personne née d'un mariage mixte peut- elle répondre à la question de son appartenance ethnique? Quelle est la pertinence d'un découpage selon les nationalités qui ne recouvre pas forcément les ethnies ? Comment seront prises en compte les autres facettes d'une identité qui peuvent être causes de discriminations (cultures, religions, niveau socio-économique ou de diplômes)?

Sans négliger ces réserves, il fut cependant aussi exprimé que puisque la discrimination opère, de fait, sur base ethnique pourquoi se priver d'un outil d'information permettant de la mesurer pour mieux y remédier ? En ce cas, l'élaboration de « statistiques ethniques » doit être soumise à de strictes conditions: informer les personnes de l'objectif pour lequel ces données sont collectées, celles ci ne peuvent être récoltées que sur base anonyme et volontaire, interdiction de cataloguer d'office une personne (sur base de son patronyme par exemple), la mesure statistique doit concerner aussi bien l'embauche, la promotion que la durée de l'engagement, le contrôle par une commission indépendante de la façon dont les données sont collectées, stockées et utilisées, quelles données seront retenues? Pour quel usage? Avec quelles garanties?

En savoir plus ?

Le texte de la consultation organisée par le Centre sur les « statistiques ethniques » est disponible sur **www.diversite.be**

Ce travail d'élaboration a connu un début de concrétisation par le biais de la cellule « Entreprise multiculturelle » (logée au SPF Emploi et Concertation sociale).

La consultation a été menée en collaboration avec les centres régionaux d'intégration de Liège et Charleroi ainsi qu'avec le Centre bruxellois d'action interculturelle, côté francophone et directement avec Afrikaans platform, Belgisch-Roemeens huis Arthis, Federatie van Marokkaanse verenigingen, Forum van etnisch-culturele minderheden et l'Unie van Turkse verenigingen, côté néerlandophone.

• Agir pour l'accueil et l'insertion socioprofessionnelle des primo-arrivants

Bien que la population des primo-arrivants ne soit pas homogène, on constate qu'une fois sur le territoire, ces personnes partagent un grand nombre de caractéristiques et rencontrent des difficultés spécifiques.

Leurs difficultés résultent notamment de la non maîtrise d'une des langues nationales, la méconnaissance des institutions, une formation professionnelle inadaptée, des difficultés à trouver un logement. Mais pour certains, il y a aussi des problèmes générés par leur parcours « clandestin », comme la dépendance à l'égard d'employeurs ou de bailleurs peu scrupuleux, la peur des autorités publiques, les soins de santé irréguliers...

Partant de ces constats, deux actions particulières ont été menées, l'une dans le domaine de l'emploi, l'autre dans le domaine de l'information et l'orientation :

Insertion socioprofessionnelle des primo-arrivants

Ce projet, coordonné par le Centre depuis septembre 2001 et soutenu par le Fonds social européen, vise l'insertion socioprofessionnelle des personnes primoarrivantes. Cela se concrétise par des initiatives d'accompagnement à l'emploi menées dans chaque région par l'opérateur public de placement en partenariat avec des acteurs du monde associatif. Ce projet fait également l'objet d'une évaluation annuelle. La dernière a été publiée par le Centre en novembre 2005. Prenant des formes différentes, selon la réalité de chaque région, ce projet est enrichi par l'échange de bonnes pratiques entre celles-ci. En décembre 2005, le Centre a organisé un colloque autour de ce projet permettant d'aborder les nombreuses questions qui se posent lors de la mise en place de dispositifs spécifiques en matière d'emploi. Ce colloque a notamment abordé la question de la place et de la légitimité de l'accompagnement spécifique, l'insertion socioprofessionnelle des femmes primo-arrivantes, les dispositifs d'insertion et les employeurs.

En savoir plus ?

Le rapport du colloque de décembre 2005 et les évaluations annuelles de ce projet peuvent être téléchargés sur www.diversite.be

Newintown

Newintown.be est un site Internet réalisé par le Centre. Il est conçu comme un outil de travail et d'orientation pour les primo-arrivants qui séjournent depuis peu en Belgique. Ce site s'adresse également aux professionnels ou autres personnes (amis, voisins...) qui accompagnent les primo-arrivants et soutiennent leur intégration.



Comment sont gérées les expressions publiques des convictions religieuses ou philosophiques ? Une consultation sur les situations et pratiques de terrain

En mars 2005, le Centre publie les résultats d'une longue « Consultation sur la gestion des expressions actives de convictions religieuses ou philosophiques dans la sphère publique ». Ce rapport bénéficiera d'un important écho dans les médias. Bien entendu, la focalisation sur la question du foulard y contribuera. Avec le risque de se trouver enfermé dans ce seul thème, alors que la consultation visait toutes les expressions religieuses ou philosophiques. L'étude est présentée comme moyen d'information (des responsables désarçonnés par de nouvelles pratiques se demandent comment leurs collègues traitent la guestion) et comme outil de réflexion (distinction signe, comportement, demande en matière d'expression des convictions, gestions différentes des mêmes principes de neutralité ou impératifs de sécurité).

Supervisée par deux professeurs d'université⁴, la méthode utilisée pour cette consultation fut de rencontrer les autorités actives dans différents secteurs, comme l'enseignement, l'entreprise, l'administration, l'hôpital, les syndicats, les médias. L'objectif étant de récolter et d'identifier leurs réflexions, positions et pratiques en la matière.

Les conclusions nuancent fortement les présupposés courants. Les relativement rares expressions de convictions sont en réalité gérées par les décideurs de terrain de façon fort pragmatique. Pour l'essentiel, une expression de conviction religieuse ou philosophique est refusée et non négociable quand l'exécution du contrat de travail ou la réglementation interne est mise à mal, l'objectivité du traitement de l'usager est mise en doute (principe de neutralité), la sécurité et l'hygiène sont menacées, le rapport avec la clientèle est mis en question. Mais au-delà de ces cas d'une relative clarté, les attitudes varient considérablement. Par exemple, en matière de signes distinctifs, cela va de l'interdiction générale à l'acceptation circonstancielle en passant par des pratiques intermédiaires.

En résumé, le rapport souligne la créativité et le pragmatisme des acteurs de terrain pour faire face à des situations inédites et parfois problématiques. Il relève aussi la demande de « références », de balises, sur ce qu'il est permis d'interdire, interdit de permettre mais aussi recommandé d'autoriser en matière de convictions philosophiques ou religieuses dans une société qui se veut ouverte, plurielle, en évolution et respectueuse des droits fondamentaux.



En savoir plus ?

Le rapport complet de cette consultation est disponible sur **www.diversite.be**

Les professeurs Marie-Claire Foblets (de la Katholieke universiteit Leuven) et Marco Martiniello (de l'Université de Liège) ont accompagné toutes les étapes de ce projet qu'ils commentent dans l'avant- propos du rapport.

• Le rapport du Dialogue Interculturel

En mai 2005, la Commission du Dialogue interculturel a publié un rapport final rendant compte de ses travaux⁵. Cette commission avait été mise en place par le gouvernement fédéral, en février 2004. L'objectif du Dialogue Intercuturel était de faire le point sur les questions liées à la société multiculturelle telle qu'elle se développe en Belgique, comme d'ailleurs partout en Europe. Et cela sans tabou et sans langue de bois. Sans éviter les questions « dérangeantes », mais sans non plus se laisser aveugler par des éléments trop médiatiques (voile, terrorisme, contexte international...) qui, certes importants, occultent parfois la réalité quotidienne du « vivre ensemble ».

Pour se faire, la Commission a tenu trente-trois séances plénières. Ces séances de travail et d'auditions ont été nourries par quatre groupes de travail qui se sont centrés sur :

- les principes fondamentaux de fonctionnement des services publics (égalité, non-discrimination et neutralité) et leur concrétisation dans un contexte interculturel;
- 2. la citoyenneté comme remède à la peur de l'Autre et au repli sur soi ;
- 3. l'égalité entre les hommes et les femmes comme valeur d'émancipation ;
- 4. la place et la reconnaissance de l'expression des appartenances religieuses.

Soixante-huit personnalités de référence ont été auditionnées, vingt-quatre réunions de groupes de travail et tables rondes avec plus de nonante personnes ressources et une trentaine d'entretiens particuliers ont été organisés. Près d'une centaine de mémorandums, de nombreuses notes d'orientation sur des points précis ou des thèmes à investiguer ont été reçus et inventoriés.

Les conclusions de ce travail sont riches et diverses. Il n'est pas possible d'en faire le tour en quelques lignes. Retenons cependant quelques grands axes.

Tout d'abord, ne pas confondre culture et religion, ce qui se fait trop souvent. D'autres dimensions ont été prises en compte: la langue, la mémoire, l'histoire, les arts, les identités plurielles des jeunes issus de l'immigration, entre autres.

Ensuite, la prise en compte d'une option fondamentale : l'acceptation et la reconnaissance de la présence de différents groupes culturels qui composent notre société. Et donc leur droit à être traités avec dignité et respect. Ce qui amène à refuser l'idée que l'intégration signifie s'assimiler, dans le sens de renoncer à sa culture. Chaque individu doit être respecté dans sa singularité pour participer de manière égale à la société. Mais sans tomber dans le piège des « communautarismes » qui vont à l'encontre du « vivre ensemble ».

[«] Rapport final et Livre des auditions », Commission du Dialogue interculturel, mai 2005, 246 pages.

Plus concrètement, la Commission du Dialogue interculturel recommande la mise en place de politiques d'action positive en matière d'emploi, de logement social, de services publics, ainsi que de politiques pour favoriser, par exemple, l'apprentissage des langues et des cultures d'origine, et le dialogue entre les différentes composantes culturelles (et pas seulement religieuses) de notre pays.

Tout au long des travaux, le Centre a été leur structure d'accueil et a également accompagné activement ceux-ci, en alimentant de sa connaissance des réalités de terrain et de son expérience les différentes sessions de ce Dialogue interculturel.

Le rapport de la Commission du Dialogue interculturel est disponible sur **www.diversite.be**

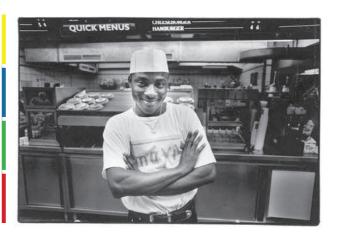
Dossiers thématiques

Outre les investissements spécifiques présentés sous la rubrique « actions phares », le service « Intégration » est engagé dans des chantiers plus structurels, tels que, par exemple, l'emploi, le logement ou l'enseignement

Le monde de l'entreprise de plus en plus concerné

Le Centre est régulièrement interpellé par des employeurs et des délégations syndicales souhaitant bénéficier de son expertise pour impulser une politique de diversité au sein de leur entreprise ou de leur secteur. Son optique en cette matière est de les convaincre du fait que la diversité n'est pas une contrainte, mais une opportunité sociale et économique. Le réseau Business & Society est une concrétisation forte de cet intérêt. Branche belge du European business network for focial cohesion (EBNSC), ce réseau est né en 1995. Il compte aujourd'hui une quarantaine de membres représentant des dizaines de milliers d'emplois (voir ci-après l'interview de Brigitte Hudlot)

Le Centre a régulièrement collaboré avec le réseau Business & Society. Comme le 25 octobre 2005, lors d'un colloque sur la responsabilité sociale de l'entreprise, qui comportait notamment un atelier sur le thème de la diversité. Dans le même domaine, organisés par le Centre, des tables rondes et des séminaires destinés aux responsables du monde économique sur le thème de la « diversité en entreprises » se déroulent en 2006.



Interview

Business & Society : promouvoir l'égalité des chances dans les entreprises

Réseau d'entreprises et d'associations d'entreprises, Business & Society promeut le concept de responsabilité sociale de l'entreprise dans ses activités en vue de contribuer au développement durable et au progrès humain.

En 2005, le Centre pour l'égalité des chances a élaboré un projet avec Business & Society qui sera mis en application en 2006. Il consiste en l'organisation de cinq tables rondes et d'un séminaire réunissant des représentants du réseau et du Centre, du monde académique et surtout d'entreprises proactives en matière d'accueil et d'embauche de travailleurs immigrés, handicapés ou âgés de plus de 50 ans.

En partant de témoignages et de l'analyse de cas concrets, le but de ces tables rondes et séminaires est de réaliser des brochures d'informations pour aider toutes les entreprises de Belgique à offrir davantage d'emplois aux personnes défavorisées sur le marché du travail.

« Notre souhait commun », déclare Brigitte Hudlot, responsable des programmes chez Business & Society, « est de motiver les entreprises à faire des efforts pour promouvoir l'égalité des chances à l'embauche. Il est faux de croire que la discrimination est toujours volontaire : bien souvent, les managers ne savent pas comment procéder ou quelles sont leurs contraintes légales. Ces brochures d'informations les aideront donc à comprendre la législation et les mesures à prendre ainsi qu'à trouver les adresses utiles pour être conseillés. A travers le récit d'exemples vécus, ces informations leur expliqueront aussi comment d'autres entreprises ont franchi le pas de la responsabilité sociale, permettant d'en dégager une sorte de 'code de bonnes conduites'. De par son expérience, le Centre d'Egalité des Chances, qui accompagnera l'ensemble de ce projet préventif, nous est apparu comme un des plus compétent pour agir comme véritable partenaire des entreprises et pour y mener une campagne de promotion à la diversité et à la tolérance ».

• Combattre la discrimination dans le logement : des propositions concrètes

Dans son rapport final « Desseins d'égalité » de 1993, le Commissariat royal à la politique des immigrés a estimé que le logement constitue un aspect très important de la politique globale des immigrés. Depuis, le Centre s'est concentré sur la problématique de la discrimination sur le marché du logement. Le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale a partiellement poursuivi les travaux du Commissariat royal, en travaillant sur des mesures non spécifiques dans la lutte générale contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Le 11 mai 2005, le Centre a remis à la Conférence interministérielle « Intégration » une liste non-exhaustive de constats et propositions provisoires, tant dans le domaine du logement social que dans celui du marché du logement privé. De plus, suite aux nouvelles propositions du gouvernement flamand en matière de logement social, le Centre a présenté sa position sur cette question au ministre régional flamand en charge du logement (voir l'encadré : « Logement social : refuser les discriminations).



Logement social

En matière de logement social, la question d'actualité centrale est : comment faire en sorte que la convivialité et la qualité de vie soient améliorées dans les quartiers de logement sociaux ? Dans certains cas, la tentation est forte de lier cette qualité de vie à une mixité linguistique ou à une mixité « socio- ethnique » au sein du logement social.

Pour le Centre, ce n'est pas en installant des mécanismes de discrimination, fondés sur la langue ou l'appartenance ethnique, que l'on améliorera la situation et le « vivre ensemble » dans les quartiers. Une vision plus globale est en effet souhaitable.

Le Centre a donc réalisé une liste de propositions très concrètes. Elles touchent tous les aspects de la problématique : offre de logement augmentée mais pas uniquement dans les quartiers défavorisés des grandes villes ; meilleure gestion du tissu urbain ; adaptation des critères d'attribution d'un logement social, amélioration du cadre de vie en mélangeant dans les quartiers des fonctions économiques, sportives commerciales ; élargissement des compétences des sociétés de logement à des tâches sociales plus larges ; implication plus

importante des locataires dans la gestion des logements et de leur cadre de vie, etc.

Logement social : refuser les discriminations

Le 2 décembre 2005, le gouvernement flamand rendait public un nouveau projet de code relatif au logement social. Parmi d'autres dispositions, il impose aux locataires ou candidats de logements sociaux de connaître ou d'apprendre le néerlandais. Le directeur du Centre, Jozef De Witte, a réagi à ce projet en publiant une « carte blanche », au nom du Centre, dans le quotidien « De Standaard », le 6 décembre 2005. Dans celle-ci, il est notamment affirmé:

« (...) Le Centre reconnaît que la langue est un des facteurs de l'intégration, mais celle-ci est aussi fonction de paramètres structurels, comme un salaire équitable, un enseignement adapté, un réseau social performant, une infrastructure sanitaire élargie, etc. Mais le droit au logement pour chacun est inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948), et ce droit a été confirmé à nouveau dans l'accord de gouvernement flamand qui s'est fixé comme ambition de fournir « un logement accessible pour chacun ». Il semble qu'à présent, ce « chacun » se soit rétréci à « qui parle ou apprend le néerlandais » : n'est-ce pas là une atteinte à un droit fondamental ?

Le gouvernement flamand doit également se rendre compte des effets négatifs de sa décision sur le marché privé du logement. (...) Comment le gouvernement flamand pourra-t-il expliquer que la connaissance ou l'apprentissage du néerlandais est obligatoire dans le logement social mais que le propriétaire privé qui voudrait suivre cet exemple risquerait d'être condamné pour discrimination ? (...).

En outre, le caractère obligatoire de l'apprentissage du néerlandais impliquera la mise en place de tout un dispositif de contrôle. Le jeu en vaut-il vraiment la chandelle ? D'une part, les listes d'attente sont pleines de gens qui ont envie d'apprendre le néerlandais sans y être obligés. N'est-ce pas là qu'il y aurait lieu d'agir en premier lieu ? D'autre part, il faudra constituer une instance indépendante pour évaluer de manière objective la connaissance du néerlandais ainsi, comme il est de règle dans un état de droit, qu'une procédure de recours contre ses décisions. Chacun sait qu'une politique qui contrôle et qui sanctionne génère automatiquement une épouvantable machinerie bureaucratique et coûteuse, qui en fin de compte ne contribuera pas d'un iota à une meilleure connaissance du néerlandais (...).

En résumé : « (...) les mesures proposées sont contre-productives : non seulement elles risquent de déboucher sur une discrimination indirecte, mais elles coûtent cher à la société, sans aucune garantie de résultat tout en rabattant de nombreuses personnes vers les marchands de sommeil. Il est grand temps de réfléchir sérieusement à changer de cap ».

=> Le texte complet de cette « carte blanche » du Centre peut être consulté sur le site www.diversite.be (rubrique « communiqué de presse »).

Logement privé

Afin d'assurer l'égalité de tous à l'accès au logement, le législateur interdit les discriminations raciales et non raciales dans le cadre de la loi contre le racisme du 30 juillet 1981 et la loi contre les discriminations du 23 février 2003. Malgré l'existence de ce cadre législatif, le Centre a pu constater d'une certaine méconnaissance de ces dispositions et de leur portée. Le grand public est souvent persuadé, de manière erronée, que la liberté contractuelle du propriétaire l'autorise à pratiquer la discrimination envers des personnes issues de l'immigration, des handicapés, des homosexuels... Le Centre propose donc une large information de tous les acteurs : grand public, associations du secteur du logement et agences immobilières sociales, propriétaires et agences immobilières. Selon le Centre pour l'égalité, il est important de différencier la méthode de sensibilisation en fonction du groupe cible : dépliants d'information pour le grand public, séances d'information auprès des associations, établissement de quichet d'informations auprès des agences immobilières sociales, rappel de l'interdiction légale de la discrimination dans le Code du logement pour les propriétaires, protocoles de non discrimination à insérer dans le code de déontologie des agents immobiliers. Dans ce cadre, le Centre a été invité à participer au groupe de travail portant sur la discrimination dans le logement privé créé par la Conférence interministérielle Logement.

Pour éviter les lourdes et longues procédures civiles, le Centre propose la mise en place d'une commission d'arbitrage des litiges en matière locative comme instance de médiation chargée de régler rapidement les problèmes. Et également d'attribuer au juge de paix la compétence spécifique d'examiner les actions en cessation pour faire arrêter un refus discriminatoire de louer un bien (par exemple une annonce locative discriminatoire).





• Enseignement

Au-delà de l'engagement structurel en matière d'interculturalité à l'école ou concernant les procédures d'équivalence des diplômes soulignons deux nouveaux chantiers au niveau de l'enseignement.

Au sein du Vlaamse onderwijsraad (Vlor), de nombreux acteurs s'engagent pour la diversité

Partant du constat que pour les personnes précarisées ou d'origine étrangère l'accès aux études supérieures est difficile, un regroupement d'acteurs s'est engagé à y remédier. Les hautes écoles flamandes, les institutions d'enseignement supérieur, les associations d'étudiants, les syndicats, les associations représentant les personnes précarisées et les minorités ethniques, le gouvernement régional flamand et le Centre pour l'égalité ont signé, en mai 2005, une « déclaration de diversité ». Ses signataires s'engagent à prendre des initiatives concrètes. Les syndicats vont stimuler la participation aux formations et promouvoir une meilleure gestion de la diversité. Les associations d'étudiants élaborent des stratégies pour mieux impliquer les étudiants de groupes vulnérables dans les structures de participation des institutions, afin qu'il soit tenu compte de leurs besoins spécifiques. Le gouvernement flamand s'engage à élaborer des systèmes de financement qui facilitent l'accès des groupes peu représentés. Entre autres, les partenaires de cette « déclaration de diversité » se sont engagés à créer une guidance des étudiants concernés vers les études supérieures, à développer auprès du personnel et des étudiants les compétences interculturelles, à faciliter l'accès au diplôme supérieur pour des adultes des groupes visés, à former des spécialistes en matière de diversité au sein de chaque organisation...

La déclaration et les engagements concrets qu'elle implique de la part des différents signataires fait l'objet de réunions de suivi régulières au sein du Vlaamse onderwijsraad, pour en évaluer les effets sur le terrain.

« Ecoles pour la démocratie »

Dans le cadre des 60 ans de la libération des camps nazis (1945-2005), le ministre fédéral de l'Egalité des chances, avec les ministres de l'Enseignement des Communautés francophone, flamande et germanophone et le ministre fédéral de la Défense, a initié un projet pilote d'éducation aux valeurs démocratiques par le biais du dialogue et du travail de mémoire. Intitulé « Ecoles pour la démocratie », ce projet est coordonné par le Centre pour l'égalité des chances. Il réunit plus de 1.200 élèves, de sixième primaire et de sixième secondaire, issus des différents réseaux, des différentes filières, des différentes Communautés et de différents milieux socioculturels au sein d'un programme pédagogique s'étalant sur toute l'année scolaire 2005-2006. Ce dernier est ponctué par des visites de lieux symboliques : le Musée juif de la Résistance et de la Déportation à Malines, le Fort de Breendonk et le camp nazi d'Auschwitz- Birkenau. « Ecoles pour la démocratie » a reçu la collaboration de la Fondation Auschwitz, des Territoires de la Mémoire, de Démocratie ou Barbarie, du Fort de Breendonck, du Musée juif de la Résistance et de la Déportation, de L'Institut national des invalides de querre et de l'Union des déportés juifs de Belgique -Filles et fils de la Déportation. Des associations spécialisées en matière d'éducation à la citoyenneté ont également apporté leur appui à ce projet.

• Femmes et immigration

La diversité recèle des enjeux particuliers en ce qui concerne les femmes. En effet, les gains de ces dernières au chapitre de l'égalité sont récents et fragiles. De plus, les femmes doivent lutter pour les conserver et les élargir. Les besoins des femmes, d'ici et d'ailleurs, sont à maints égards similaires. C'est pour cette raison que beaucoup de revendications féministes peuvent rassembler toutes les femmes. La libération des femmes croise aujourd'hui ce besoin de reconnaissance de la diversité culturelle, source de dignité des populations issues de l'immigration, et ce croisement brouille tous les repères. Comment prendre en considération certaines de leurs réalités particulières tout en conservant les avancées de toutes les femmes ?

C'est en mettant en avant cette complexité que le Centre intervient sur la question des femmes immigrées/issues de l'immigration. Dans ce cadre, il implique le milieu associatif ou institutionnel traitant des questions d'égalité de genre et le milieu associatif ou institutionnel œuvrant dans le domaine des femmes de l'immigration. Ainsi le Centre accompagne différentes instances dans leurs réflexions autour du statut juridique de ces femmes, de leur investissement dans l'espace public, de leur place sur le marché de l'emploi, des difficultés liées à leur appartenance à des communautés qui se démarquent par des particularités culturelles plus ou moins accentuées pour ce qui concerne leur statut et leur place dans la société.

La Moudawana : un nouveau code marocain de la famille

Depuis février 2004, un nouveau code de la famille est d'application au Maroc. Il s'applique de fait aussi aux familles marocaines établies à l'étranger. En Belgique, les personnes concernées sont environ 220.000, parmi elle 46 % sont des femmes. Cette réforme très importante établit l'égalité juridique entre l'homme et la femme, notamment par le partage de l'autorité parentale, la suppression de la tutelle masculine sur la femme mariée, l'introduction de la procédure judiciaire dans le divorce à la place du droit à la répudiation exercé par le seul mari. La polygamie est soumise à l'autorité du juge et à des conditions légales draconiennes qui la rendent presque impossible. Les droits des enfants sont également mieux protégés, particulièrement pour les filles. En collaboration avec le ministre de l'Intégration, le Centre a entamé des actions d'explication et d'information, particulièrement pour les 100.000 femmes concernées en Belgique.

Fonds d'impulsion à la politique des immigrés (Fipi)

Le Fonds d'impulsion à la politique des immigrés a été créé, en 1991, par le gouvernement fédéral de l'époque, pour le soutien à des projets favorisant l'intégration sociale des personnes d'origine étrangère, la prévention des discriminations et le dialogue interculturel.

Les projets soutenus par le Fipi doivent concourir à l'amélioration du cadre de vie et à l'égalité des chances dans les zones d'action définies comme prioritaires. Le Fipi est chapeauté par un comité de gestion. Celui- ci est composé de représentants désignés par le gouvernement fédéral, de représentants des gouvernements communautaires et régionaux et du Centre qui en assure le secrétariat. Cette mission de secrétariat consiste en la gestion administrative et comptable du Fipi. Il revient au comité gestion de décider des règles et des priorités du Fipi, mais surtout de décider de l'octroi de ses subventions, ainsi que de leur montant, sur la base des propositions communiquées par les autorités régionales, communautaires et fédérales compétentes en matière d'intégration. Ainsi en 2005, 722 demandes de subsides (454 francophones et 268 néerlandophones) ont été enregistrées pour une enveloppe totale de 7.298.280 € à distribuer :

- 280 projets francophones ont été retenus pour un total de 3.151.324 €
- 108 projets néerlandophones ont été retenus pour un total de 2.526.737 €
- 13 projets fédéraux ont été soutenus pour un total de 1.620.218 €

International

Un cadre européen pour l'intégration

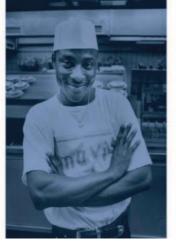
Le 1^{er} septembre 2005, la Commission européenne a publié une communication importante visant à réaliser un programme commun pour l'intégration des primoarrivants dans l'Union européenne. Le constat de départ fait par la Commission européenne est que l'immigration est une caractéristique constante de la société européenne. Si les flux migratoires à destination du continent européen sont régulés et bien gérés, il s'agit même d'une opportunité à saisir. Par conséquent, il est dans l'intérêt de tous les Etats-Membres de prévoir une gestion efficace des migrations vers l'Europe.

En 2004, le Conseil des ministres Justice et Affaires intérieures avait adopté onze principes communs de base devant fonder une politique d'intégration des immigrants en Europe (pour plus d'information voir : http://europa.eu.int/comm/justice_home). L'Union européenne souligne et insiste sur l'idée que l'intégration et un processus à double sens fondé sur des droits réciproques et des obligations correspondantes des ressortissants de pays tiers en résidence légale et de la société d'accueil.

Pour centraliser toutes les informations relatives aux politiques d'intégration en vigueur dans les pays membres et afin de promouvoir l'échange de bonnes pratiques entre eux, la Commission européenne a établi un réseau de points de contact sur l'intégration, actifs au niveau national. A la demande du ministre fédéral de l'Intégration sociale, c'est le Centre pour l'égalité qui anime le point de contact belge. Dans ce contexte, en collaboration avec des représentants des différents niveaux institutionnels compétents en matière d'intégration, le Centre a pu contribuer au « Rapport annuel sur l'immigration et l'intégration » de la Commission européenne. De plus, il a assisté à quatre séminaires techniques en préparation de la deuxième édition du « Manuel sur l'intégration » (la première version de ce dernier peut être consultée sur Internet, à la page URL suivante : http://europa.eu.int/comm/justice_home). Cinq thèmes spécifiques ont étés discutés pendant ces séminaires, à savoir le logement social, l'accès aux services sociaux, l'accès au travail des primo-arrivants, la politique de « mainstreaming » et l'intégration au niveau local. Pendant ces séminaires, des experts des vingt-cinq Etats-Membres ont présenté des bonnes pratiques en ces matières mises en place dans leur pays. A l'occasion des quatre séminaires, le représentant du Centre a toujours été accompagné par deux experts belges.









CHAPITRE 4 Handicap, orientation sexuelle, âge... discriminations tous azimuts?

La discrimination raciale n'est pas la seule présente dans notre société. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 25 février 2003, dite « loi anti-discrimination », les compétences du Centre ont été élargies de manière importante. Il est désormais compétent pour intervenir à propos de toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.

Etat des lieux

En 2005, le service « Discriminations non raciales » a reçu 470 plaintes contre 374 en 2004, ce qui équivaut à une augmentation de 25 %.

A ce nombre total s'ajoute également les plaintes en cours de traitement reçues les années précédentes. Il s'agit de plaintes plus complexes dont la durée de traitement peut prendre plusieurs mois et s'étaler ainsi au-delà de l'année d'ouverture du dossier.

Hormis de légères oscillations, la ventilation des plaintes par critères de discrimination reste pareille à celle des années précédentes.

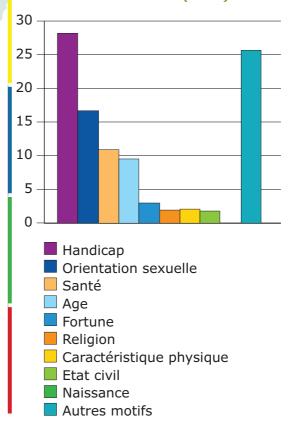
Pour presque tous les critères de discrimination, on constate une augmentation proportionnelle comparable

Trois ans après l'entrée en application de la loi antidiscrimination, le fonctionnement « élargi » du Centre est mieux connu et il semble dès lors logique que le nombre de plaintes augmente.

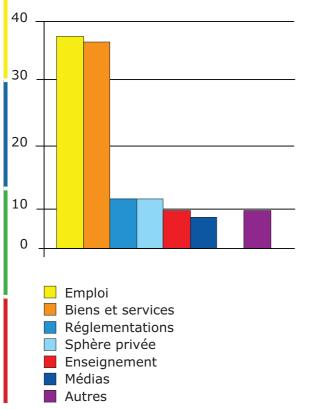
La collaboration avec les associations s'améliore et se densifie également. Ainsi, de plus en plus de plaintes arrivent par le biais d'organismes de terrain.

Enfin, la communication effectuée autour d'un certain nombre de décisions judiciaires et l'attention que les médias y ont apporté ont aussi fait augmenter le nombre de plaintes.

Graphique 1 : Répartition des plaintes selon les motifs de discrimination (2005)



Graphique 2 : Répartition des plaintes selon les secteurs (2005)



La majeure partie des plaintes enregistrée en 2005 concerne les secteurs des « Biens et services » et de l'« Emploi ».



Handicap

Une augmentation significative de 30 % du nombre de plaintes sur base de ce critère a été constatée.

A la différence des discriminations non-raciales basées sur d'autres motifs, celles liées à l'handicap concernent des problèmes extérieurs au champ de l'emploi ; 75 % se rapportent en effet aux domaines aussi variés que le logement, l'horeca, les services bancaires, les transports, etc. Si la directive européenne 200/78/EC se réfère uniquement au champ de l'emploi et de la formation, la loi anti-discrimination belge connaît

heureusement un champ d'application plus vaste. La fourniture et la mise à disposition du public de biens et de services tombent ainsi également sous le champ d'application de la loi anti-discrimination.

Une part non négligeable de ces plaintes se rapporte à des contestations ou des incompréhensions relatives à diverses réglementations, au système des allocations de personne handicapée.

Des 33 plaintes concernant l'emploi, un nombre relativement peu élevé a trait à des aménagements raisonnables (14 dossiers). Toutefois, en cours de traitement de certains dossiers, on a constaté que les aménagements raisonnables peuvent constituer une réponse possible à une demande initiale qui n'était pas centrée sur un aménagement raisonnable.

Si on analyse le type de handicap des personnes qui s'adressent au Centre, nous pouvons émettre comme hypothèse que ce sont les personnes avec un handicap physique qui ont un accès plus aisé à la loi anti-discrimination. Effectivement, 69 % des plaintes proviennent de personnes avec un handicap physique contre seulement 14,5 % de personnes avec un handicap psychique ou mental.

Les associations de personnes handicapées physiques sont depuis toujours très mobilisées sur la problématique de l'accessibilité tant en terme d'accès physique que participatif. Il faut savoir que le manque d'accessibilité des lieux publics aux personnes handicapées reste une réalité dans notre société.

Revendiquer l'inclusion et une participation autonome est sans doute plus aisé pour les personnes avec un handicap physique. Les personnes avec un handicap psychique ou mental souffrent d'une stigmatisation plus grande, vivent de manière moins autonome et sont habituellement accompagnées dans leurs démarches par des institutions comme notre Centre. Elles restent ainsi dépendantes de tiers pour s'exprimer et défendre leurs droits. Si on analyse les plaintes que nous recevons, ce sont les parents ou les associations qui interviennent le plus souvent comme plaignants dans le cadre des dossiers relatifs au handicap psychique ou mental.

• Orientation sexuelle

Presque 17 % des plaintes reçues sont liées au critère de discrimination « orientation sexuelle ».

Comme l'année précédente, la plupart des plaintes concernent le secteur communication-médias. Un nombre important de plaintes concerne également le secteur de l'emploi et du travail.

Presque toutes les agressions physiques ou verbales signalées au service « Discriminations non raciales » ont trait à une discrimination sur base de l'orientation sexuelle. Dans 6 cas sur 10, une plainte simple a été déposée au Parquet.

Etonnamment, le service n'a reçu qu'une seule plainte se rapportant au secteur du logement. Suite à la décision du Tribunal de Nivelles (condamnation d'un propriétaire qui avait refusé de louer sa villa à un couple homosexuel à cause de leur orientation sexuelle) et à sa médiatisation, nous nous attendions à un nombre plus important de plaintes dans ce domaine.

• Etat de santé actuel ou futur

En 2005, les problématiques traitées dans les dossiers relatifs à l'état de santé sont quelque peu différentes. Sur un total de 51 plaintes, il y a davantage de dossiers qui concernent l'emploi : 45 % contre 25 % en 2004.

La moitié de ces plaintes dans le champ de l'emploi ont trait à des licenciements. On peut s'interroger sur l'équilibre entre, d'une part, les principes de la non discrimination et, d'autre part, des possibilités dans la législation du travail de licencier quelqu'un après 6 mois de congé de maladie ou de le licencier sur base de la force majeure (loi du 3 juillet 1978).

Par contre, le nombre de plaintes concernant le secteur des assurances a proportionnellement diminué et ne représente plus que 25 % contre 52 % en 2004.

Le traitement de ces plaintes demande généralement un travail intensif et les résultats ne sont pas toujours à la mesure de l'investissement. Ces dossiers, souvent complexes, nécessitent des discussions sérieuses au sujet de l'évaluation des risques avec les sociétés d'assurance. Le manque d'avancée fait probablement diminuer le nombre de plaintes. En plus, quand nous obtenons néanmoins un résultat dans un dossier individuel - par exemple, la diminution d'une surprime liée à un état de santé particulier - cela n'implique nullement que l'assureur modifie sa politique d'évaluation des risques. Il continuera à traiter les demandes comme précédemment.

Le nombre de plaintes de personnes séropositives a augmenté. Cela peut entre autres s'expliquer par la collaboration accrue avec les centres de référence du sida et les organisations de santé sexuelle et de lutte contre le sida. Ceux-ci transmettent au Centre pour l'égalité les informations concernant des cas possibles de discrimination.

• Âge

La proportion de plaintes liées à l'âge par rapport au nombre total de plaintes reste similaire à celle de l'année passée.

Contrairement aux autres critères de discrimination, la plupart des plaintes liées à l'âge se rapportent au domaine de l'emploi. Dans le secteur public, on constate une utilisation explicite de barrières d'âge. Tandis que dans le secteur privé, si ces dernières sont bel et bien utilisées, elles le sont de manière implicite.

Le grand nombre de plaintes pour ce critère indique qu'il s'agit, d'une part, d'une problématique importante et, d'autre part, que l'on s'en préoccupe de manière accrue.

La légitimation de la discrimination sur base de l'âge se réfère encore trop souvent aux coutumes, aux traditions. On trouve toujours normal de faire une différence de traitement sur base de l'âge.

• Fortune

Les 14 plaintes reçues se rapportent toutes à la fourniture ou la mise à disposition de biens ou de services.

Dix plaintes concernent le secteur du logement. Il s'agit principalement de personnes à qui on refuse une location à cause de leur statut socio-économique (exemples : minimexés, invalides, chômeurs...). Les plaintes concernent de la discrimination tant dans les petites annonces que par refus réels. Dans ce cadre, une collaboration a été entamée avec « Vlan » et « Immoweb » pour attirer leur attention sur le caractère discriminatoire de certaines annonces et pour rechercher des solutions structurelles.

Vécu

Des annonces discriminatoires

Une personne dénonce au Centre la publication d'annonces immobilières parues dans l'hebdomadaire gratuit « Vlan » qui posent comme conditions : « CPAS s'abstenir », « personnes avec un emploi fixe », ... Le Centre a analysé la situation avec le groupe éditeur du « Vlan » et des mesures concrètes ont pu être prises : publication par « Vlan », d'un encart d'information sur les lois anti-discrimination et anti-raciste et d'une circulaire interne à destination des encodeuses les incitant à écarter les annonces discriminantes.

• Caractéristique physique

En 2005, le service « Discriminations non raciales » a reçu 10 plaintes relatives à une possible discrimination sur base d'une caractéristique physique.

Cette discrimination est le plus souvent induite par le préjugé qui consiste à écarter une personne avec une caractéristique physique des postes d'accueil ou de contact afin de ne pas nuire à l'image d'une organisation. En effet, elle pourrait déplaire à la clientèle. Ce type de discrimination peut avoir pour effet pervers d'inscrire les personnes avec une caractéristique physique dans un système d'auto-exclusion.

Un ensemble de caractéristiques extérieures comme, par exemple, la coupe de cheveux, le piercing, le style vestimentaire ne tombent pas, à nos yeux, sous ce critère de discrimination. Il s'agit de caractéristiques extérieures sur lesquels la personne qui les porte a une maîtrise.

Vécu

Refus d'entrée en discothèque

Une jeune fille se rend en discothèque. Elle porte un bandana et une casquette car elle a perdu ses cheveux à cause de la chimiothérapie qu'elle doit subir suite à un cancer. Elle se voit refuser l'entrée de la discothèque parce qu'elle porte une casquette...

• Conviction religieuse ou philosophique

Le service « Discriminations non raciales » constate une forte diminution dans le nombre de plaintes basées sur les convictions religieuses et philosophiques. Seuls 9 dossiers ont été ouverts en 2005. Ces dossiers englobent un spectre élargi de différentes religions ou mouvements religieux et se situent dans des champs d'application de la loi très variés.

Il convient néanmoins de dire que de nombreuses plaintes concernant les signes extérieurs de conviction religieuse sont traitées par le service « Racisme » car elles se couplent également avec des discriminations sur base de l'origine nationale ou ethnique.

• État civil

Les quelques plaintes relatives à l'état civil concernent la non compréhension ou la contestation de données ou de règles administratives par lesquelles les personnes se sentent lésées.

• Naissance

Le critère de discrimination « naissance » est le seul motif pour lequel le Centre est compétent et pour lequel le service « Discriminations non raciales » n'a reçu aucune plainte en 2005.

• Non compétent

Le volume des plaintes sur base de critères pour lesquels le Centre n'est pas compétent a augmenté considérablement. En 2005, 121 plaintes (25 % du total des plaintes reçues) concernent des situations perçues subjectivement comme discriminantes par les personnes concernées. Cependant, ces situations ne se rapportaient pas à des critères de discrimination définis par la loi du 15 février 1993 créant le Centre.

Ce nombre important peut être en partie expliqué par l'Arrêt de la Cour d'arbitrage du 6 octobre 2004 qui a rejeté la liste fermée de motifs de discrimination de l'Article 2 de la loi du 25 février 2003. Ceci a eu pour effet que le Centre a reçu plus de plaintes pour lesquelles il n'est pas compétent ; entre autres, des plaintes basées sur les critères « langue » et « sexe ».

Dès lors, il apparaît qu'il est nécessaire de diffuser une information supplémentaire au sujet des compétences du Centre. Le lancement de son nouveau site Internet vise cet objectif.

Jurisprudence : Loi antidiscrimination du 25 février 2003

La plus grande part des jugements rendus sur base de la loi du 25 février 2003 constitue une application des dispositions civiles de cette loi. Il s'agit d'actions en cessation. Dans une affaire toutefois, un juge a fait application de la possibilité qui lui était offerte d'aggraver la sanction pénale applicable à certains comportements discriminatoires.

Une des problématiques qui revient le plus souvent touche à la répartition de la charge de la preuve à propos de laquelle la jurisprudence est divisée.

Le principe en vertu duquel un juge peut mettre fin à une situation discriminatoire ne pose en revanche pas autant de difficultés.

• Actions en cessation

Charge de la preuve

La jurisprudence est partagée sur la question de savoir quand et comment une discrimination est prouvée. Certains juges sont à cet égard plus exigeants que d'autres.

Dans une affaire dans laquelle un bailleur refusait de louer sa villa à un couple homosexuel, le tribunal de première instance de Nivelles décida, en avril 2005 que la discrimination était avérée. Dans cette affaire, une employée de l'agence immobilière avait laissé un message sur le répondeur téléphonique du couple dans lequel elle faisait mention du fait que le propriétaire « préférait louer à un couple traditionnel ». Le message sur le répondeur fut constaté par un huissier. Compte tenu du fait que les bailleurs ne pouvaient démontrer qu'ils n'avaient pas tenu de tels propos à l'employée de l'agence immobilière, le juge décida que les motifs du refus de location étaient établis et discriminatoires.

Le Centre estime que ce jugement constitue une application positive et correcte des possibilités qui sont offertes par la loi du 25 février 2003 en ce qui concerne la charge de la preuve et sa répartition.

Dans une autre affaire, la jurisprudence s'inscrit dans une perspective semblable. Cette fois, il s'agissait en l'espèce d'un refus de location à un jeune couple d'origine étrangère. Suite à une action introduite par le MRAX, le tribunal fit, le 3 juin 2005, application du principe du glissement de la charge de la preuve. Une amie du couple avait elle-même pris un contact téléphonique avec la propriétaire qui lui laissa entendre qu'elle ne louerait qu'à des Belges. La propriétaire ne fut pas en mesure de prouver que le refus de location n'était pas basé sur l'origine des candidats locataires. C'est pourquoi, le tribunal estima que la discrimination était établie.

Un arrêt important est celui de la Cour d'appel de Gand du 30 novembre 2005. Dans cette autre affaire de refus de location à un couple homosexuel, la Cour a précisé la portée du principe de répartition de la charge de la preuve. En première instance, le tribunal avait décidé que seuls les tests de situation étaient susceptibles de mettre en œuvre le mécanisme du glissement de la charge de la preuve. Le Centre a interjeté appel de cette décision notamment en raison du fait que la portée de l'article 19 de la loi du 25 février 2003 - qui prévoit le mécanisme de glissement de la charge de la preuve - est beaucoup plus large. Le Centre obtint gain de cause sur ce point.

Dans ce jugement, la Cour conclut toutefois à l'absence de discrimination en raison du fait que l'action en cessation devait être intentée contre la personne responsable. Le Centre avait introduit l'action contre trois frères et sœurs co-propriétaires du bien donné en location. C'est en raison du fait qu'ils n'étaient pas intervenus personnellement dans la location mais bien par l'intermédiaire de leur mère que la Cour considéra que la discrimination ne pouvait leur être imputable. Dans cette affaire, un huissier de justice avait acté les déclarations de l'employée de l'agence immobilière qui précisait que la propriétaire ne voulait pas louer son appartement à « deux hommes ou deux femmes ». Le terme « propriétaire » visait la mère en question.

Dans cet arrêt, la Cour laisse entendre qu'un constat d'huissier ne constitue pas une preuve de discrimination en raison du fait que le procès verbal dressé par l'huissier atteste simplement du fait qu'une personne a déclaré quelque chose, ni plus, ni moins. La Cour précisa que le constat établi sur base de ce que l'huissier avait vu et entendu ne pouvait pas constituer une preuve ni du contenu des déclarations, ni de la véracité de celles-ci.

Un autre jugement s'oriente cependant dans une direction totalement opposée à celle qu'emprunte la jurisprudence citée précédemment. Dans cette affaire, une action en cessation fut introduite sur base du refus d'accès à un restaurant qui fut opposé à une personne malvoyante accompagnée de son chien d'assistance. Devant le tribunal, les témoignages des amis qui l'accompagnaient au restaurant furent produits comme éléments de preuve. Pour le tribunal, la discrimination n'était pas établie, d'une part en raison de l'absence de preuves directes de celle-ci et, d'autre part, car il estima qu'il ne pouvait mettre en œuvre le principe du glissement de la charge de la preuve. En vertu du prescrit de l'article 19 de la loi du 25 février 2003, le juge peut présumer l'existence d'une discrimination dès lors que sont produits devant lui des faits susceptibles d'asseoir cette présomption. Selon ce juge, des déclarations ne peuvent être considérées comme des faits.

Logement

Trois des actions en cessation introduites concernent la problématique du logement. Dans chacune de ces trois affaires, il était question d'une agence immobilière qui était intervenue comme intermédiaire entre les bailleurs et les candidats locataires.

Dans une des ces affaires seulement, il fut jugé que l'agence immobilière avait adopté un comportement discriminatoire, alors que dans l'ensemble des

dossiers de location cités, une agence immobilière était intervenue de manière semblable. Le tribunal de première instance de Bruxelles imposa à l'agence une astreinte applicable dans l'hypothèse où elle ferait à nouveau état d'une annonce discriminatoire ou encore dans l'hypothèse dans laquelle elle ferait à nouveau jouer un critère discriminatoire dans la constitution d'une liste de candidats locataires.

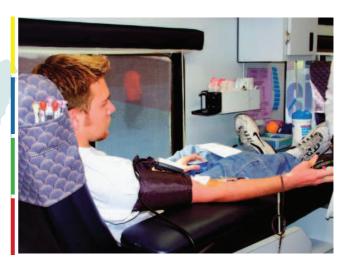
Il est important de constater que dans chacun de ces dossiers, le juge n'a pas formulé d'objection juridique à la mise en œuvre d'une action en cessation malgré le fait que, dans chaque cas d'espèce, le bien litigieux avait été loué à un tiers et donc que la discrimination avait pris fin.

• Droit pénal - Motif abject

A Louvain, un couple d'homosexuels fut agressé physiquement par trois jeunes mineurs d'âge. Ce couple quittait une fête homosexuelle et s'embrassait dans la rue.

Jugeant que le comportement et les mots utilisés par les auteurs des faits étaient motivés par la haine, le mépris et l'hostilité à l'égard du couple en raison de son orientation sexuelle, le tribunal de la jeunesse de Louvain les condamna à une amende.

Actions phares



• Don du sang : écouter, réunir, dialoguer

L'interdiction faite aux hommes homosexuels de donner du sang est régulièrement l'objet de critiques : n'y a-t-il pas là une forme de discrimination ? Une concertation sur le sujet a été ouverte par le Centre avec le service du sang de la Croix-Rouge, la Plateforme prévention Sida, Sensoa, Ex Aequo et les deux fédérations représentant les personnes homosexuelles en Belgique, la Fédération des associations gayes et lesbiennes et la Holebifederatie.

La discussion fut riche et complexe. D'un côté, des personnes homosexuelles se sentaient heurtées et blessées par ce refus. D'un autre côté, la Croix-Rouge expliquait que la sécurité des receveurs est une obligation essentielle. Le Conseil supérieur d'hygiène a

estimé, en 2005, que : « (...) il est probable que l'augmentation du risque encouru par le receveur se situerait en réalité au-delà des 41 % (...) dans les cas où les dons provenant de la population homosexuelle masculine seraient acceptés ». L'essentiel de la réflexion a donc été mené sur les axes fondamentaux que sont, d'une part, la lutte conte les discriminations et, d'autre part, la protection de l'intérêt collectif en terme de santé publique.

Dans une première étape, les participants à la concertation ont décidé d'informer largement les personnes concernées par le biais d'un folder explicatif, afin qu'aucun malentendu ne subsiste. Le groupe de travail a aussi décidé de rester attentif à l'évolution des connaissances. En effet, les techniques évoluent et l'épidémiologie est revue constamment : les critères d'aujourd'hui pourront sans doute paraître absurdes demain. Un dossier à suivre donc...

Interview

Mieke Stessens, porte-parole de la fédération Holebi (*)

« La fédération Holebi travaille avec le Centre pour l'égalité des chances sur la base d'un protocole de collaboration. Toute infraction à la loi anti-discrimination peut être signalée au Centre, mais s'il s'agit spécifiquement de discrimination basée sur l'orientation sexuelle, le cas peut également être rapporté auprès de la fédération Holebi. Celle-ci et le Centre se tiennent mutuellement au courant de leurs travaux respectifs et se communiquent les informations qui peuvent être pertinentes pour l'autre. Cette collaboration ne souffre aucun accroc et s'avère constructive. Pour ses propres besoins, la fédération Holebi fait aussi régulièrement appel aux connaissances juridiques et autres des collaborateurs du Centre ».

(*) La fédération Holebi (Holebifederatie) rassemble des organisations néerlandophones homosexuelles, lesbiennes et bisexuelles.



Assurances sans discrimination : un travail incessant

Le service « Discriminations non raciales » du Centre ouvre de nombreux dossiers relatifs à des assurances. Il s'agit principalement d'assurances hospitalisation, soins de santé et d'assurances vie, parfois dans le cadre d'assurances collectives (comme les assurances

groupe d'entreprise). La plupart des cas concernent des refus de couvrir le risque ou des surprimes importantes imposées en raison de l'état de santé ou de handicaps dont souffre l'assuré.

La question posée par l'application de la loi anti-discrimination dans les assurances est celle de la limite entre la gestion normale d'une entreprise d'assurance, qui doit évidemment calculer le risque assuré, et le moment où les critères appliqués et les décisions prises créent une situation de discrimination. En effet, au sens de la loi anti-discrimination, les compagnies d'assurance peuvent appliquer des différences dans le traitement basées sur des critères prohibés (âge, état de santé, handicap...) pour autant que ces différences puissent être justifiées de manière « objective et raisonnable ». En d'autres mots, il faut que la mesure prise par la compagnie d'assurance (surprime, exclusion...) réponde à un objectif légitime et constitue une mesure nécessaire, adéquate et proportionnée par rapport à la situation personnelle de l'assuré, au type d'assurance et aux données scientifiques objectives. Le cas des personnes séropositives au virus HIV est illustratif de ces discussions. Il y a quelques années, leur espérance de vie était très courte, et les assurances ont alors décidé de ne pas couvrir certains risques : impossible par exemple pour ces personnes de contracter une assurance-vie pour couvrir un prêt hypothécaire. Cela apparaissait alors « objectif et raisonnable ». Cependant, aujourd'hui, avec les progrès des traitements médicaux, ces personnes peuvent prétendre à une espérance de vie largement plus longue. Des discussions entre les assureurs, des médecins spécialisés issus des Centres de référence Sida et des associations ont été suscitées par le Centre. Sans que des changements concrets n'aient encore été obtenus, elles ont ébranlé les assureurs qui réfléchissent aussi activement à la question de leur

Ce cas pourrait d'ailleurs être élargi à d'autres pathologies. Les progrès de la médecine sont fulgurants. De nombreuses affections graves (comme les problèmes cardiaques ou même le cancer) sont aujourd'hui susceptibles dans de nombreux cas d'être guéries, ou en tout cas contrôlées. Le monde des assurances devrait être amené à adapter sa politique de risque à cette évolution en faisant preuve d'adaptabilité et d'inventivité. On peut par exemple imaginer des surprimes évolutives, qui pourraient diminuer ou disparaître en fonction de l'évolution d'une pathologie dans le temps.

Dans le cadre de cette problématique, le Centre a établi des contacts avec le médiateur des assurances, les mutualités et des associations de consommateurs et de malades.

Vécu

Un refus abusif

Une personne atteinte de diabète se voit refuser une assurance solde restant dû. Par rapport à cette maladie ce refus est disproportionné. Le Centre informe la personne de ses droits en matière de lutte contre les discriminations. Se fondant sur ces informations, elle renégocie avec l'assureur et obtient une couverture d'assurance.

Le Centre plaide pour créer une législation spécifique à la discrimination dans les assurances. Tant les assureurs que les clients y trouveraient une sécurité juridique plus grande et les cas sujets à interprétation seraient moins nombreux. Un avant-projet de loi visant à protéger les malades et les personnes handicapées a été élaboré dans cette perspective. Après avoir réalisé une analyse approfondie de ce texte qui comportait de nombreux points positifs, le Centre a formulé aux signataires du texte plusieurs propositions d'amélioration afin d'assurer la pleine conformité de l'avant-projet de loi avec la loi anti- discrimination. Néanmoins, il est à déplorer l'abandon actuel des discussions sur ce texte.

Accessibilité et chiens d'assistance : vers une législation spécifique

Pour de nombreuses personnes avec un handicap (que cela soit un handicap de la vue, un handicap moteur ou certains cas d'épilepsie), le chien d'assistance est indispensable pour assurer leur sécurité et leur autonomie au quotidien. Malheureusement, dans la pratique, l'entrée de ces chiens est souvent interdite dans certains lieux publics. Ce refus, s'il n'est pas basé sur des éléments objectifs de sécurité sanitaire, peut clairement être considéré comme une forme de discrimination indirecte.

Mais cette législation est mal connue et les attitudes de refus sont assez nombreuses. De plus, agir juridiquement contre ces refus n'est pas toujours facile. La preuve est difficile à apporter. Certains juges ont en effet estimé que les témoignages ne suffisent pas.

Il fallait donc clarifier la situation sur le plan juridique. C'est pourquoi le Centre a participé et soutenu les travaux du groupe de travail « Personnes handicapées » rassemblant des représentants des différents niveaux de pouvoirs concernés. En 2005, après de nombreuses consultations, ces travaux ont abouti à un projet de loi et un projet d'accord de coopération entre les régions et les communautés.

D'après ce projet, le refus d'accès ne pourra être admis que s'il est fondé sur une disposition légale (comme par exemple, l'accès des piscines publiques en dehors des zones accessibles en chaussures, l'accès aux lieux de soins dans les hôpitaux) ou sur un règlement qui ne peut être pris que pour des motifs sérieux et limitativement énumérés : la sécurité, l'hygiène ou l'impossibilité de faire un aménagement raisonnable. Le non-respect de ces dispositions sera puni d'une amende.

Le Centre souhaite prolonger cette initiative par une adaptation de la réglementation en matière d'hygiène dans les restaurants. La réglementation actuelle sur cette question n'est pas assez claire, ce qui conduit à de nombreux refus non justifiés.



Vécu

Accessibilité dans un bâtiment de la fonction publique

Un fonctionnaire fédéral se déplace en chaise roulante. Lorsque son service déménage dans un tout nouveau bâtiment, il apparaît que le bâtiment n'est pas « accessible » : la porte d'entrée n'est pas suffisamment large, pour accéder aux ascenseurs il faut d'abord prendre un escalator qui, bien entendu, est totalement inaccessible pour des personnes en chaise roulante et il n'y a qu'une seule toilette adaptée pour tout le bâtiment. Ce bâtiment est pourtant neuf et le permis de bâtir stipulait qu'il devait respecter la loi sur les normes d'accessibilité.

Suite à l'intervention du Centre, mais aussi d'autorités publiques et de la presse, la porte d'accès principale a été élargie et l'architecte du propriétaire du bâtiment promet de faire quelques transformations et adaptations nécessaires (portes coupe-feu magnétiques, accès avec badge par le garage et interphone pour les visiteurs...).

En conclusion de ce dossier, outre l'examen de l'ensemble du patrimoine immoblier de la Régie des bâtiments en matière d'accessibilité, inscrit dans le « plan diversité » du ministre fédéral Christian Dupont, il indispensable qu'un même examen soit réalisé pour les nouveaux immeubles loués par la Régie des bâtiments.

• La loi anti-discrimination : à améliorer encore

Loi récente, traitant de problématiques complexes et délicates, la loi anti-discrimination de 2003 a révélé dans la pratique certaines carences. Le service « discriminations non-raciales » du Centre est évidemment aux premières loges pour les percevoir. C'est ainsi que le concept d'action en cessation n'est pas toujours adapté à certaines situations ; que l'administration de la preuve est souvent très difficile, ce qui pose le problème de la répartition de sa charge ; que l'on rencontre des difficultés liées à la contestation de critères médicaux, ou encore, que l'indemnisation des victimes de discriminations n'est pas prévue explicitement dans la loi...

Le Centre adresse donc aux différents ministres compétents des recommandations pour améliorer certains aspects de la loi. Le premier document complet de recommandations concerne le volet « emploi ». Voici quelques exemples de recommandations qui y figurent.

Il est apparu nécessaire de mieux définir la discrimination, qui fait l'objet actuellement d'une définition « ouverte » prêtant à interprétations. Autre problème de définition : la loi prévoit que l'on ne peut parler de discrimination en matière d'emploi si la caractéristique qui motive la décision de l'employeur est une « exigence professionnelle essentielle et déterminante en raison de la nature de l'activité et des conditions de son exercice ». Pour illustrer cette exception, on admettra qu'une compagnie théâtrale puisse recruter exclusivement un acteur à la peau noire pour jouer le rôle de Martin Luther King. Cependant, tous les cas ne sont pas si simples à trancher. Cette description très générale de l'exception laisse une grande marge d'appréciation aux juges, ce qui peut poser des problèmes d'interprétation. Le Centre préconise donc d'ajouter dans la loi la définition plus précise de l'exception.

Une autre recommandation concerne la difficulté de la preuve d'une discrimination sur le lieu de travail. Cette difficulté provient souvent du fait que, si la victime qui porte plainte devant le tribunal du travail ou auprès des services de l'Inspection sociale dans le cadre de la loi est protégée contre le licenciement, ce n'est pas le cas des témoins. Dès lors recueillir des témoignages est parfois difficile. Le Centre propose qu'une protection soit aussi prévue pour les témoins.

Vous trouverez le document reprenant les recommandations en question sur le site www.diversite.be

Une peau lisse dans la police : obligatoire ?

Le critères de recrutement de la Police fédérale reprennent une série de caractéristiques physiques nécessaires à l'accomplissement des tâches : par exemple des critères relatifs au poids, à la taille ou à la capacité respiratoire. De telles exigences ne sont pas des discriminations car elles sont nécessaires afin de pouvoir garantir une mise en situation opérationnelle optimale. Cependant, le Centre a réagi à deux des conditions présentées sur le site Internet de la Police fédérale : « les cicatrices ou maladies de la peau chroniques qui compromettent la fonction sociale du membre du personnel ou qui, par leur nature ou leur ampleur, entraînent une gêne lors du port de l'équipement prévu ou lors de l'exercice normal des missions liées à la fonction ; les maladies de la peau graves ou chroniques sur des parties visibles du corps qui peuvent occasionner des complications fonctionnelles ou des traitements de longue durée (Ex: psoriasis, eczéma,...). »

Si l'on peut justifier que la présence des cicatrices ou maladies de la peau qui empêchent la personne de porter un équipement soit un critère objectif et raisonnable, qu'en est-il du fait de « compromettre la fonction sociale » ? Une tache de vin, une cicatrice, un eczéma sont-ils des maladies empêchant la « fonction sociale » de police ? Il en va de même dans la seconde phrase, de la précision « sur des parties visibles du corps ». Ne peut-on au contraire se dire que la fonction sociale de la police est aussi de faire en sorte que la diversité de la population, en ce compris certaines caractéristiques physiques comme celles-là, soit représentée parmi ses effectifs ?

Le Centre a expliqué son point de vue et entrepris une démarche avec la cellule « égalité des chances » de la police. Cette action a abouti à la modification du texte initial : les critères « qui compromettent la fonction sociale du membre du personnel » et « sur des parties visibles du corps » ont été retirés.

Mieux intégrer les enfants souffrant d'un handicap dans l'enseignement ordinaire

Suite à des refus d'inscription de plusieurs élèves avec un problème de santé ou un handicap dans des écoles ordinaires, le Centre a interpellé la Communauté française pour envisager des solutions. C'est ainsi que la Direction générale de l'enseignement obligatoire a invité le Centre dans un groupe de travail visant à élaborer des propositions concrètes en la matière. Une première proposition a consisté à formuler des recommandations à l'ensemble des établissements scolaires en ce qui concerne l'accueil des enfants avec un handicap dans l'enseignement ordinaire. Ces recommandations ont fait l'objet d'une circulaire qui a été envoyée par la Direction générale de l'enseignement obligatoire aux directions scolaires pour rappeler que les modalités prévues pour l'accueil des enfants avec des besoins spécifiques doivent être inscrites dans le projet pédagogique de l'établissement scolaire. Le Centre travaille également sur ce thème avec la Ligue des droits de l'enfant et la Plate-forme pour l'accueil de l'enfant malade chronique ou handicapé à l'école.

Thématiques particulières

• Aménager les postes de travail

Le taux d'emploi des personnes souffrant d'un handicap est à peine de 42,5 % contre 64,3 % pour le reste de la population. Différentes études ont mis en avant un certain nombre de causes : l'une des plus importantes semble être que les lieux de travail restent souvent inadaptés aux caractéristiques de nombreux handicaps. C'est pourquoi la directive européenne 2000/78/CE (transposée en droit belge par la loi anti-discrimination de 2003) exige des employeurs de consentir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées qui sont qualifiées pour exercer l'emploi auquel elles sont affectées.

Une conférence interministérielle réunissant les autorités fédérales, communautaires et régionales travaille depuis plusieurs années pour lever les obstacles à l'application de cette exigence. Le Centre est appelé à participer à ces travaux, y apportant son expertise des situations concrètes. Le travail a notamment consisté à élaborer une brochure très pratique, destinée aux employeurs, et définissant au mieux ce qu'est un aménagement raisonnable du poste de travail.

**En savoir plus ?

Commander ou télécharger la brochure sur http://meta.fgov.be

Qu'est-ce qu'un aménagement raisonnable ?

Un aménagement doit répondre à trois critères: il doit être **efficace** et permettre une participation **égale** et **autonome** de la personne avec un handicap. Concrètement, sur le terrain, pour chaque demande d'aménagement, il faut évaluer si cet aménagement est raisonnable, c'est-à-dire s'il constitue un investissement proportionné au problème rencontré, à la taille de l'entreprise, au nombre de travailleurs concernés... Par exemple, pour une entreprise occupant quatre travailleurs, il peut être déraisonnable de faire élargir différentes portes pour permettre à une personne en chaise roulante d'y accéder.

Les aménagements possibles sont légions : l'élargissement d'une porte ou la pose d'un plan incliné pour les personnes en chaise roulante ou l'aménagement d'un horaire ou de l'organisation du travail pour un travailleur avec un handicap mental. Ou encore l'achat d'un plus grand écran d'ordinateur ou d'un clavier adapté pour un travailleur malvoyant ou d'un téléphone adapté pour un travailleur ayant un handicap auditif.

Si les aménagements facilitent d'abord le travail des personnes avec un handicap, bien souvent ils ont également pour effet de faciliter le travail des personnes sans handicap.

Il est important de souligner que les institutions régionales et communautaires d'intégration sociale des personnes avec un handicap prévoient des interventions financières pour l'adaptation du poste de travail.

Vécu

Un aménagement « raisonnable »

Un monsieur âgé a loué un appartement via une agence immobilière. Il doit gravir cinq marches d'escalier dans le hall d'entrée pour atteindre l'ascenseur. L'agence immobilière lui a promis que la co-propriété installerait une main-courante. Lorsqu'il est installé dans son appartement, l'assemblée générale des co-propriétaires refuse cette installation pour des raisons esthétiques. Le Centre est intervenu auprès du syndic de l'immeuble et a fait valoir qu'il s'agit d'un aménagement raisonnable aux termes de la loi. Un accord a pu être conclu pour réaliser les travaux nécessaires.



Discrimination liée à l'âge : se mettre en ordre avec les directives européennes

La directive européenne 2000/78/EU interdit toute discrimination liée à l'âge en matière d'emploi. Prise au sens strict, cette directive pourrait avoir un impact très sévère par rapport à des dispositions existantes dans notre droit social. Ainsi tous les incitants (par exemple des réductions de charges sociales) liés à l'âge, que cela soit en faveur de l'embauche des jeunes travailleurs, ou au contraire en faveur du maintien au travail de travailleurs âgés, pourraient être remis en cause comme étant discriminatoires.

Cependant, la directive stipule que les Etats membres peuvent prévoir des différences de traitement fondées sur l'âge lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle ainsi qu'en matière de sécurité sociale. Ils doivent cependant envoyer la liste des exceptions souhaitées et leur justification à la Commission. La date initiale pour l'envoi de cette liste d'exceptions était le 2 décembre 2003. Un délai supplémentaire de trois ans a été demandé par la Belgique. Le Centre rappelle régulièrement aux interlocuteurs sociaux et au gouvernement qu'il est indispensable de dresser cette liste d'exceptions, ce qui nécessite une concertation sociale préalable au niveau belge.

Adoption pour les couples homosexuels : une avancée importante

Le Centre s'est réjoui du vote, fin 2005, par la Chambre des Représentants de la loi permettant l'adoption aux couples de même sexe. Par ce vote, ces couples voient s'ouvrir de nouvelles possibilités de construire un projet familial. De plus, il offre aussi un cadre légal aux nombreuses familles homosexuelles avec enfants qui, jusqu'à ce jour, vivaient dans un vide juridique. Ainsi, par exemple, dans le cas du décès d'un des membres du couple, les enfants concernés ne pouvaient pas jouir de la protection légale du parent restant.

Cependant, d'autres solutions doivent encore être trouvées pour toutes les familles recomposées - qu'elles soient constituées de parents de même sexe ou de sexe différent - auxquelles il manque aussi un cadre légal sécurisant. Des propositions autour de l'exercice de l'autorité parentale, comme celle relative à la parenté sociale, devraient donc aller dans ce sens.

Vécu

Une famille à part entière

Un couple de femmes, cohabitantes de fait, a des problèmes à se faire reconnaître comme une famille au sein de l'entreprise de l'une d'elles, afin que celle-ci puisse bénéficier d'un crédit temps. Après une prise de contact avec le ministère de l'Emploi et les syndicats, une décision est prise au sein du Conseil national du travail pour que le couple puisse être reconnu comme une famille à part entière dans le cadre de la convention collective 77 bis.

Interview

L'ANAHM : expliquer une directive européenne à des personnes intellectuellement déficientes

L'Association nationale d'aide aux handicapés mentaux (ANAHM) s'occupe de la défense des personnes mentalement handicapées et de leurs familles. Dans le cadre du projet « Fighting for our rights » subsidié par la Commission européenne et piloté par l'association « Inclusion Europe » dont l'ANAHM est membre, cette dernière a collaboré avec le Centre afin de publier une brochure et organiser des formations. La brochure sert à expliquer aux personnes intellectuellement déficientes la directive européenne (et son application en droit belge) visant à promouvoir l'égalité des chances entre toutes les minorités socialement, physiquement ou mentalement défavorisées. Les formations sont destinées aux juristes susceptibles d'accompagner des personnes avec un handicap mental.

« Cette directive européenne a été élargie dans son application en droit belge », explique Thérèse Kempeneers-Foulon, secrétaire générale de l'ANAHM. « Elle vise la lutte contre la discrimination de ces personnes au niveau de l'emploi mais aussi de l'accès aux biens et aux services, comme les assurances, par exemple. Pour nous, l'enjeu a consisté à informer convenablement les personnes intellectuellement déficientes de l'existence de cette directive et de la plus-value qu'elle implique au niveau de leurs droits. Avec le Centre et en collaboration avec des personnes handicapées mentales, nous avons donc rédigé une brochure en langage simple, illustrée de pictogrammes, afin d'expliquer de façon très compréhensible et très vulgarisée l'impact de cette législation. Nous avons été ravis que le Centre participe à ce projet car ses représentants ont une grande pratique de lutte contre toute discrimination. La problématique des personnes intellectuellement déficientes est difficile à appréhender : l'équipe du Centre a parfaitement compris les difficultés qu'elles pouvaient rencontrer dans la vie de tous les jours et les discriminations dont elles pouvaient être l'objet. »

International

• « Fighting for our rights » : contre les discriminations sur base du handicap mental

Le Centre est également partenaire du projet européen « Fighting for our rights » qui traite de la discrimination sur base du handicap mental. Le Centre a organisé en novembre 2005 un séminaire d'échange des pratiques sur ce thème réunissant plusieurs organismes européens de lutte contre les discriminations.

Zoom

Pour la diversité dans la fonction publique

Afin de travailler sur l'amélioration de la diversité dans les pouvoirs publics, le Centre a collaboré activement avec le Service public fédéral Personnel et Organisation. Une première convention a été conclue couvrant la période d'avril 2004 à janvier 2005. Objectif : d'une part, accompagner le développement d'une politique de gestion de la diversité dans la Fonction publique fédérale et, d'autre part, développer une politique de l'emploi des personnes handicapées et des personnes d'origine étrangère dans la gestion des ressources humaines. Deux collaboratrices du Centre ont travaillé durant cette période avec le SPF, assurant réflexion, formations, présence sur le terrain...

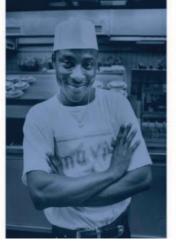
A la fin de cette convention, le Centre a préconisé une nécessité : que le service public engage luimême les collaborateurs qui allaient développer les actions de la « cellule diversité ». Cependant, le Centre a continué à accompagner les travaux de cette cellule en apportant ses avis et conseils au sein du Comité d'accompagnement. Pour valoriser la diversité dans la Fonction publique, cette collaboration a débouché sur l'adoption d'un « Plan d'action 2005- 2007 ». Ce dernier propose quatrevingt actions concrètes portant sur la sélection, le développement des compétences, les conditions de travail et la carrière.

Le plan prévoit, par exemple, des recommandations pour des offres d'emplois ouvertes à tous ; de créer un accompagnement de préparation aux examens de sélection pour certains publics ; la composition de jurys mixtes, diversifiés et sensibles à la dimension diversité ; des recommandations pour améliorer l'accessibilité des services aux personnes handicapées ; la création de points de contact pour les personnes qui s'estiment victimes de discrimination ou encore des formations axées sur la diversité...









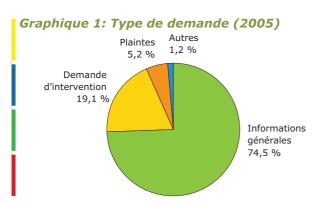


CHAPITRE 5 Migrations: mieux connaître pour mieux agir et mieux protéger

Depuis sa création, le Centre porte une attention particulière aux droits des étrangers tout au long de leur trajet migratoire et quelle que soit leur situation administrative. Créé au printemps 2003, l'Observatoire des migrations a traduit cette attention en préoccupation constante. À travers lui, le Centre s'attache à faire de tous les étrangers résidant en Belgique de véritables sujets de droits.

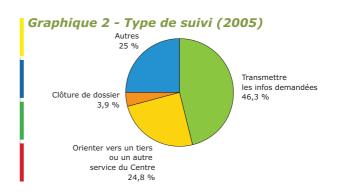
Etat des lieux

En 2005, le nombre de demandes individuelles (1973) adressées à l'Observatoire des migrations est resté stable (2025 en 2004).



Trois quarts des appels ou des visites concernent des demandes d'information (sur les procédures, sur les recours, sur la législation en général...). Dans un cas sur cinq, l'Observatoire des migrations est sollicité pour une intervention. Soit nous y donnons suite lorsque l'intervention consiste à obtenir une information, par exemple : sur l'état d'avancement d'un dossier, sur les raisons d'un éventuel retard, sur les motivations des décisions, sur les difficultés rencontrées lors de l'examen du dossier... Par contre, même si nous sommes régulièrement sollicités en ce sens, nous n'apportons pas de soutien au fond (appui à une demande en vue d'une décision positive...).

A la différence des deux autres services du Centre recevant des demandes individuelles (services



« Racisme » et « Non racial »), l'Observatoire reçoit peu de plaintes formelles (5 %).

Ces dernières concernent essentiellement des plaintes à l'encontre de difficultés apparues lors du traitement administratif de dossiers de «séjour».

Pour presque la moitié (46 %) des sollicitations, les informations demandées sont directement transmises. Une fois sur quatre, le correspondant ou le visiteur est réorienté vers un service spécialisé (en ce compris les avocats) qui pourra prendre en charge le suivi de son dossier (aide à la rédaction d'une demande, d'un recours, constitution d'un dossier, suivi des différentes étapes...). Effectivement, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ne dispose ni du mandat ni des moyens pour assurer un service juridique et social d'aide et de suivi individuel au-delà de la recherche d'informations, comme décrit ci-dessus. Une demande individuelle ne fera l'objet d'une ouverture de dossier qu'en cas de

plainte formelle à l'égard d'une personne ou d'un service et/ou lorsque la situation présentée constitue une cause significative susceptible de déboucher sur une recommandation plus générale.

Tableau 1: Motifs de demandes d'information

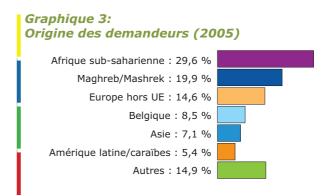
Motifs (2005)	%
Régularisation :	20,7 %
Mariage/cohabitation:	12 %
Séjour autre :	11,3 %
Regroupement familial :	10 %
Détention/retour/expulsion :	6,3 %
Accueil/aide sociale/aide médicale :	6,2 %
Nationalité :	5,8 %
Asile:	5,8 %
Séjour/Travail :	5,6 %
Court séjour/visas :	2,3 %
Séjour/Etudes :	2,2 %
Hors compétence de l'Observatoire :	10,7 %
Autres:	1,1 %

En 2005, les questions de régularisations ont connu une augmentation significative (21 % contre 14 % en 2004). Il s'agit très certainement de la conséquence des mesures adoptées, en toute discrétion, visant à régulariser les demandeurs d'asile en longue procédure (selon les cas, trois ou quatre ans hors Conseil d'Etat). En début d'année, au moment où ces mesures ont été mises en œuvre, de très nombreuses demandes concernant une soi-disant « campagne de régularisation » ont été faites. Si l'on peut se satisfaire de l'opération elle-même, qui a permis de stabiliser le séjour de très nombreuses personnes et familles, on peut également regretter que l'absence de communication officielle à ce sujet a provoqué une rumeur au sein des communautés étrangères et l'espoir dans le chef de nombre de personnes qui ne se trouvaient pas dans les conditions requises.



Par ailleurs, les questions relatives à la vie familiale restent également importantes (mariage/cohabitation et regroupement familial : 22 %). Cela concerne

tant les difficultés rencontrées pour le mariage luimême (documents à fournir, surséance à mariage et enquête complémentaire, refus de mariage...) que la délivrance de visa de regroupement familial (documents à fournir, preuve de filiation, (non)reconnaissance de mariages conclu à l'étranger, durée d'examen d'une demande, condition de prise en charge...).



Près de la moitié des personnes qui s'adressent à l'Observatoire des migrations viennent d'Afrique (30 % d'Afrique sub-saharienne et 20 % du Maghreb). Suivent les ressortissants européens (hors UE), pour 15 %.

Actions phares

• Le respect des droits fondamentaux des étrangers

Le Centre veille à faire respecter les droits fondamentaux des étrangers en Belgique dans tous les domaines qui les concernent de manière spécifique : asile, régularisation, mariage et regroupement familial, visas, inscriptions dans les communes, discrimination sur base du statut de séjour, accès au travail et à la nationalité...

Information, orientation et recommandations

Les demandeurs ou les plaignants sont informés par le Centre de leurs droits et obligations et des recours possibles. Le Centre les oriente éventuellement vers des services spécialisés.

Au-delà de l'information et de l'orientation, le traitement de ces appels, permet de détecter des problèmes structurels pour lesquels le Centre intervient auprès des autorités concernées. Citons par exemple, la question de l'accueil des familles avec enfants en séjour irrégulier dans le réseau Fedasil, l'ambiguïté d'un document à remplir distribué dans une permanence sociale, la saisine du Bâtonnier dans des dossiers où le travail d'un avocat est sujet à caution, l'accès au service bancaire de base pour les étrangers en séjour irrégulier, une plainte pour un dysfonctionnement structurel dans un CPAS.

Interview

Le Cric : permanence juridique très fréquentée et formations thématiques

Le Centre régional d'intégration de Charleroi (Cric) a été créé en 1997 dans le cadre du décret du 4 juillet 1996 de la Région wallonne relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère. Il travaille en partenariat avec le milieu associatif et le secteur public de la Communauté urbaine de Charleroi. Le Cric rayonne sur une communauté urbaine d'environ 400.000 habitants, dans une zone particulièrement fragilisée et souffrant de discriminations multiples. Il collabore avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme sur plusieurs projets.

« Chaque premier mardi du mois », explique Angelica Ferullo, responsable formation au Cric, « un collaborateur du Centre tient une permanence de deux heures en nos locaux. Il accueille toutes les plaintes pour discriminations raciales mais aide aussi et surtout les personnes étrangères dans leurs démarches administratives ou d'ordre juridique. Cette permanence est très fréquentée.

Nous avons aussi mis sur pied avec le Centre une plate-forme socio-juridique qui tient des réunions le troisième mercredi de chaque mois. Elles consistent en des échanges de points de vue avec les acteurs de première ligne qui s'occupent des personnes immigrées mais aussi en des rencontres thématiques où des experts, dont le collaborateur du Centre, traitent de questions législatives particulières, parfois en lien direct avec l'actualité du droit des étrangers : les nouvelles mesures en matière de régularisation, la législation en matière de permis de travail, l'acquisition de la nationalité belge, la législation sur le mariage, etc.

Un fonctionnement en réseau

Le Centre entretient des relations suivies avec les autorités et les administrations fédérales compétentes – les cabinets et les SPF Intérieur, Intégration sociale et Justice –, avec les institutions publiques spécialisées comme l'Office des étrangers, le Commissariat général aux réfugiés et apatrides, Fedasil... mais aussi avec des associations qui effectuent un travail de première ligne dans l'accompagnement des étrangers comme le Ciré, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, le Centre belge d'aide aux réfugiés...

Dès la fin 2004 et au cours de toute l'année 2005, une concertation mensuelle régulière a été mise sur pied avec le cabinet de l'Intérieur à qui le Centre réserve la primeur de ses propositions dans les matières qui relèvent de sa compétence.



Vécu

Grève de la faim à l'église des Minimes : diplomatie discrète

En mars/avril 2005, des candidats réfugiés kurdes font une grève de la faim à l'église des Minimes, à Bruxelles. Le Centre, sollicité de toutes parts pour donner sa position, reste très discret tout en nouant un contact permanent avec toutes les parties. Il créera ainsi les conditions d'une rencontre entre le ministre de l'Intérieur et les représentants des Kurdes en action, rencontre qui se déroulera dans ses murs et qui offrira une issue acceptable à un conflit qui s'enlisait.

Un important travail juridique

En application de l'agenda fixé à Tampere en 1999, les Etats membres de l'Union européenne ont achevé le 30 avril 2004 un important travail législatif. Pas moins de dix-sept textes ont ainsi été adoptés en matière d'asile, d'immigration et de contrôle aux frontières, y compris la politique des visas. La plupart d'entre eux devaient ou doivent encore être transposés en droit belge, ce qui implique en réalité une refonte considérable de la loi du 15 janvier 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers. La régularisation pour circonstances exceptionnelles, y compris le séjour des personnes gravement malades, le droit au regroupement familial, la procédure d'asile et la notion de réfugié, la création d'un statut de protection subsidiaire, le contentieux administratif du droit des étrangers, le statut de victime de la traite des êtres humains sont concernés par un premier volet de réformes adoptés lors du dernier Conseil des Ministres de 2005. Depuis 2004, le Centre assure un suivi global de ces réformes et un suivi particulier des questions liées à la protection subsidiaire, au regroupement familial des ressortissants de pays tiers et au statut des victimes de la traite des êtres humains. Dans ce contexte, il a développé une expertise de fond pour contribuer activement aux concertations relatives à ces matières et il a assuré un rôle de relais pour garantir la circulation de l'expertise du secteur associatif vers les autorités gouvernementales compétentes. L'objectif étant de rapprocher l'élaboration et l'application du droit des étrangers de la mission confiée par le législateur au Centre. Le droit de vivre en famille, dans tous ses aspects, constitue à ce titre un axe fondamental de nos préoccupations.

En pratique, on constate que l'harmonisation européenne exerce une pression à la baisse sur le niveau de protection des droits des étrangers, tant au niveau des procédures d'octroi (délais raccourcis, conditions renforcées) que du contenu (pour le regroupement familial surtout), même si un nouveau statut de protection est désormais acquis et que le statut de réfugié a été relativement épargné. On constate également que ces réformes permettent au gouvernement belge d'organiser une réponse structurelle et transversale aux abus, tant réels qu'imaginaires, de ces procédures. Cette réponse prévoit un allongement systématique de la durée du séjour précaire des étrangers. L'accès au séjour à durée indéterminé est donc retardé et ses conditions sont renforcées. Les applications particulières de cette tendance générale sont parfois difficilement compatibles avec le respect des engagement internationaux de la Belgique en matière de droits de l'homme. Par exemple, si la première épouse a déjà été « regroupée », comment interdire le regroupement familial des enfants issus de la seconde épouse dans le cadre d'un mariage polygame tout en respectant la Convention internationale des droits de l'enfant et le principe de non-discrimination? Par ailleurs, elles laissent ouvertes les questions liées à la fin d'un séjour précaire de longue durée, qu'il s'agisse de la régularisation ou de l'expulsion.

Journée d'étude sur les visas

Le 15 novembre 2005, le Centre organisait une journée d'étude sur les visas intitulée « Les visas : nécessaires, utiles ou futiles ? ». La délivrance et le contrôle des visas traduisent des choix politiques en matière de migrations, adoptés par les autorités européennes et par les autorités nationales. La journée d'étude a permis d'échanger des points de vues contradictoires, de mettre en lumière les politiques belge et européenne, de confronter les principes à la pratique.

Les interlocuteurs autour de la table (Office des étrangers, Sûreté de l'Etat, SN Brussel Airlines, plusieurs universités, les Affaires étrangères, les médiateurs fédéraux...) ont abordé une série de questions cruciales telles que « les visas sont-ils constitutifs d'une politique migratoire ? Quels sont les contrôles mis en place, leur nature et leur efficacité ? Empêchent-ils ou nourrissent-ils la traite des êtres humains et les réseaux ? Faut-il renforcer les conditions d'octroi des visas et les mesures de contrôles ? »

Dans la suite de cette journée d'études, le Centre portera plus spécialement son attention en 2006 sur les conditions et les modalités de délivrance des visas afin de formuler des propositions et/ou des recommandations.

• Une attention particulière aux pratiques de détention et d'éloignement

Le Centre est particulièrement attentif à la politique et aux pratiques de détention et d'éloignement du territoire d'étrangers sans titre de séjour valable. Il exerce régulièrement son droit de visite au sein des centres fermés, droit qui lui est reconnu par l'arrêté royal du 2 août 2002. Au cours de l'année 2005, ce droit a été exercé environ quarante fois, tous centres confondus. Le Centre a pu ainsi constater un changement notable dans la composition de la population détenue dans certains centres fermés : des familles parfois très nombreuses comprenant des enfants parfois très jeunes ont remplacé les hommes et femmes célibataires. Cette évolution est particulièrement remarquable au centre de rapatriement 127bis où l'on a vu cet été la population totale compter jusqu'à soixante enfants. Le Centre est très préoccupé par le fait que ni l'accueil ni l'accompagnement de ces enfants ne soient prévus de façon adaptée aux besoins liés à leur âge, même si du personnel supplémentaire (deux équivalents temps plein) a été recruté à la rentrée.

Il y a aussi eu un changement de la population habituelle du centre pour illégaux de Merksplas. Ainsi, depuis cet été, des femmes sont également détenues dans ce centre. Ces changements de population modifient le fonctionnement quotidien des centres et de leur personnel.

Le Centre suit ces développements de près. Il veille au respect des droits fondamentaux des (nouveaux) occupants et s'assure que le personnel et l'infrastructure des centres soient en mesure d'assumer cette évolution. Le Centre constate avec regret que ce n'est pas toujours le cas.

Le Centre n'a pu que constater le peu d'attention accordée à l'encadrement psychosocial des occupants. Enfin, il faut constamment veiller à ce que les occupants des centres reçoivent une information complète et correcte que ce soit par le biais des brochures d'accueil et d'information que doivent distribuer les centres ou par le biais des services sociaux.



Des familles dans les centres fermés

Trois des six centres fermés du Royaume sont concernés par la détention des familles:

- Le Centre de Transit 127 : situé à Melsbroek en bordure de piste, ouvert en 1988, ce centre accueille les étrangers qui ont introduit leur demande d'asile à la frontière jusqu'à ce qu'il soit statué sur la recevabilité ou l'irrecevabilité de leur demande.
- Le Centre de Rapatriement 127bis : situé à Steenokkerzeel à proximité des pistes, ouvert en 1994, ce centre est un centre de rapatriement qui accueille en principe les étrangers déboutés de leur procédure d'asile ou ceux qui ont reçu un ordre de quitter le territoire.
- Le Centre Inad : situé dans les bâtiments de l'aéroport de Zaventem, ouvert en 1996, ce centre accueille les étrangers à qui l'accès au territoire a été refusé (pour non-respect d'une ou plusieurs des conditions d'accès au territoire fixées dans l'article 3 de la loi du 15 décembre 1980), dans l'attente de leur refoulement vers le pays d'embarquement et pour autant qu'ils n'aient pas introduit de demande d'asile. En raison de leur profil particulier, la durée du séjour de ses occupants est relativement limitée, par comparaison avec celle des occupants des autres centres.

Dans la pratique on constate toutefois qu'un système de vase communicant s'est installé entre ces trois centres et que leur spécialisation en fonction du trajet administratif des personnes qui y sont enfermées est devenue très relative.

Le centre Inad

En 2005, le Centre a consacré beaucoup d'attention au centre Inad, à son fonctionnement et à la situation des personnes qui s'y trouvent. Le Centre est particulièrement inquiet de l'absence prolongée de texte réglementaire fixant les règles de fonctionnement et le régime de vie dans ce centre. Celui-ci est destiné, en principe, à l'accueil temporaire des voyageurs à qui l'accès au territoire a été refusé et qui sont dans l'attente de leur refoulement. La réalité est très différente! Le centre Inad accueille de plus en plus fréquemment des étrangers en séjour illégal en vue d'un éloignement rapide du territoire. Il est clair qu'aussi longtemps qu'aucun cadre réglementaire ne sera fixé pour ce centre, même les droits les plus fondamentaux des occupants qui y sont maintenus ne peuvent pas être garantis. Le problème se pose de façon aiguë, en effet le centre Inad accueille parfois des familles accompagnées d'enfants.

En ce qui concerne l'infrastructure, le Centre a constaté que les occupants ne disposent toujours pas d'un accès à l'air libre. Suivant en cela la recommandation que formulait déjà en 1997 le Comité de prévention contre la torture du Conseil de l'Europe, le Centre revendique que les occupants du centre Inad puissent avoir accès à l'air libre au moins une heure par jour.

Les occupants du centre Inad n'ont aucune possibilité de rencontrer leur avocat, tuteur ou toute autre personne de confiance. Le cas échéant, les rencontres ont pu avoir lieu dans les locaux de la police fédérale de l'aéroport, dans des conditions qui sont loin d'être optimales.

Enfin, il devrait y avoir une interdiction absolue de maintenir des mineurs étrangers non accompagnés dans le centre Inad, ne serait-ce qu'en raison du fait qu'ils doivent partager le dortoir des adultes (hommes ou femmes). Cette situation contredit la Convention internationale des droits de l'enfant, ratifiée par la Belgique. Mais même accompagnés, la détention de mineurs devrait être évitée ou à tout le moins très strictement limitée dans le temps vu l'infrastructure très inadaptée de ce centre aux besoins des enfants. La détention des mineurs devrait toujours être une solution de dernier ressort, d'autres moyens étant à la disposition des autorités (dépôt de caution, assignation à résidence...).

Une concertation avec l'Office des étrangers

En 2005, le Centre a intensifié ses relations avec l'Office des étrangers (autorité de tutelle des centres fermés). Les visiteurs du Centre dans les centres fermés ont relevé les points problématiques liés aux conditions de détention des résidents, comme par exemple l'accès à l'information ou aux soins de santé. Le Centre a réalisé un rapport général et un rapport particulier pour chaque centre. Ces rapports ont été envoyés à l'Office des étrangers qui a tenu compte de certaines propositions qu'ils contenaient et dégagé une série d'actions correctives prioritaires.

Recommandations et concertations

- De juillet à septembre 2005, le Centre a effectué une série de visites thématiques sur la détention des familles avec enfants mineurs dans les centres fermés 127, 127bis et Inad. Un document témoin présente et analyse les informations recueillies au cours de ces trois mois (le nombre de familles avec enfants, le nombre d'enfants par famille, l'âge moyen des enfants, leur nationalité, la durée de détention, leur parcours scolaire avant la privation de liberté, leurs conditions de vie...). C'est donc un aperçu pratique de la situation de ces personnes au cours de l'été 2005 qui a été réalisé. Le Centre a relayé vers les instances compétentes les principales questions qui se posent à l'issue de cet aperçu et en assure le suivi. Ces questions concernent notamment l'établissement des statistiques sur la population détenue en centres fermés, les paramètres d'une politique d'éloignement à destination des familles en séjour irrégulier, le respect des droits fondamentaux des enfants tels qu'ils sont consacrés par le droit international entre autres, etc.
- Un rapport a été effectué sur le centre Inad. Il analyse le fonctionnement et les conditions de séjour dans celui-ci (voir le point concernant le centre Inad).

Vécu

Gestion d'un conflit dans un centre ouvert

Un conflit éclate dans un centre d'accueil pour réfugiés. Il oppose les résidents africains et les résidents est-européens autour de la retransmission d'un match de boxe à la télévision. Seuls les résidents africains sont sanctionnés sur base d'un rapport qu'ils estiment partial. Par ailleurs, ils contestent la gravité de la sanction (l'exclusion du centre pour quatre d'entre eux) en regard de la gravité relative des faits (violences verbales sans violences physiques, «réconciliation» dès le lendemain...). En conséquence, les résidents africains entament une grève de la faim. Le Centre est consulté. Il organise une médiation entre les grévistes et les autorités de tutelle du centre. Résultat : la grève de la faim est interrompue et la direction accepte une sanction plus légère. Les résidents acceptent le principe de la sanction et font eux- mêmes une proposition approuvée par la direction.

- Une concertation a été mise en place avec Fedasil (l'agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile) au sujet des arrestations dans les centres ouverts de demandeurs d'asile condamnés à quitter le territoire. Les arrestations visaient à les mettre en détention en centres fermés et à les éloigner du territoire.
- Une note déontologique pour les travailleurs sociaux a été mise à jour suite à ces arrestations dans les centres ouverts. En effet, les autorités ont demandé aux assistants sociaux leur collaboration pour obtenir des informations sur les résidents. Cette démarche a créé un profond malaise chez les travailleurs sociaux des centres. La note aborde les éléments de déontologie en général et des aspects spécifiques pour les travailleurs en centres ouverts. Elle a été présentée et diffusée lors d'une table ronde organisée par la Plate-forme de vigilance pour les réfugiés et les sans-papiers.

Mieux identifier les flux migratoires

Eclairer les pouvoirs publics

Depuis 2003, le Centre a pour mission légale « d'éclairer les pouvoirs publics sur la nature et l'ampleur des flux migratoires ». Or, cette nature et cette ampleur sont en évolution permanente : autres pays d'origine, autres populations, autres trajets, autres projets. La migration se diversifie et ne se réduit pas, comme le perpétue un certain stéréotype, au Maroc et à la Turquie. De nouveaux groupes de migrants font parler d'eux : Iraniens et Tchétchènes, Roms de Roumanie ou de Slovaquie, Afghans et Kurdes, Chinois et Philippins. Le phénomène des mineurs demandeurs d'asile – surtout en provenance d'Afrique noire – se développe de façon inquiétante.

Migrations chinoises : rendre visible l'invisible

Selon le stéréotype courant, les Chinois sont des immigrés particulièrement discrets, presque invisibles. Ils constituent pourtant une des diasporas les plus anciennes et les plus nombreuses, puisque le nombre de Chinois à l'étranger dépasse les 33 millions. En Europe, leur migration se situe dans la deuxième moitié du XX^e siècle et a connu une vive accélération dans les années 1980 avec, en point d'orgue, la répression sanglante des manifestations de la place Tian'an Men (en juin 1989) qui a sonné le glas des espoirs de démocratisation du régime.

Dans ces années-là, les portes de l'immigration vers la Belgique étaient déjà fermées. Seuls subsistaient la demande d'asile et le regroupement familial, auxquels les Chinois n'ont eu recours que de manière négligeable. Par contre, ils ont utilisé plus largement les possibilités qu'ouvre le statut d'étudiant étranger. Le chiffre des étudiants étrangers chinois a été multiplié par six entre 1999 (200) et 2003 (1267). A côté de cette migration temporaire mais légale s'est constitué un groupe de migrants économiques clandestins, qui se retrouvent souvent victimes des « têtes de serpents » (c'est ainsi que les Chinois désignent ceux qui s'adonnent à la traite des êtres humains). Cette migration a un mobile essentiellement économique, mais elle constitue aussi pour la jeunesse chinoise un modèle enviable de réussite qui leur procurera de la considération dans leur pays d'origine.

Le Centre tente de cerner ces nouvelles réalités par des études ciblées. En 2005, deux rapports d'analyse ont été réalisés, concernant les migrants chinois (voir l'encadré à ce sujet) et les migrants iraniens dont la composition sociologique apparaît extrêmement diversifiée. Concernant les iraniens, la migration ne se limite plus, comme dans les décennies précédentes, à la couche anciennement privilégiée fuyant la révolution islamique. Par ailleurs, une recherche exploratoire concernant les mineurs congolais non accompagnés qui se trouvent en centres fermés a mis en évidence le principal mobile de leur présence en Belgique : les jeunes sont en fait envoyés par leurs familles pour poursuivre leur cursus scolaire, chose impossible au Congo où le système éducatif est particulièrement délabré.

En prise sur l'actualité

Que faut-il penser des transferts de fonds des migrants vers leur pays d'origine ? Quels sont aujourd'hui les trajets de l'immigration clandestine en Europe ? Quels sont, à partir de l'exemple albanais, les véritables mobiles des femmes qui se retrouvent dans les réseaux de prostitution ? Comment les migrants s'insèrent-ils dans l'économie informelle à Bruxelles ? Sur ces différents sujets qui sont au cœur des nouvelles interrogations sur les réalités migratoires, le Centre a organisé en 2005 une série de « midis rencontres », sous l'intitulé « Migrations : quelques nouvelles tendances et leur impact poli-

tique », adressé à un public sensibilisé : personnalités politiques, services publics, associations et chercheurs universitaires.

« Midis rencontres » sur les recours dans les procédures d'expulsion

Les centres fermés - où sont détenus des étrangers en vue de leur éloignement du territoire sont l'antichambre d'une procédure d'expulsion où les dérapages, réels ou allégués, défraient régulièrement la chronique. Il existe pourtant des mécanismes de contrôle et de recours mais ils sont largement méconnus. C'est la raison pour laquelle, de décembre 2004 à février 2005, le Centre a organisé des « midis rencontres » destinés aux associations et services en charge de l'accueil et de l'accompagnement des étrangers, aux avocats, etc. Ils ont pu rencontrer le collège des médiateurs fédéraux, le comité P (contrôle « externe » des forces de police), l'inspection générale des services de la police fédérale et de la police locale (contrôle « interne ») qui peuvent être saisis en cas de mauvais traitements allégués. Ces différentes instances ont pu leur expliquer leur rôle et les conditions dans lesquelles ils peuvent être saisis. Ils ont pu également présenter le rôle de la Commission des plaintes des centres fermés, récemment instaurée pour recevoir les plaintes des résidents. Des notes de synthèse ont été rédigées et diffusées à tous les participants. Ainsi, le Centre a pu contribuer à une meilleure connaissance des mécanismes légaux de contrôle de la mise en oeuvre des politiques publiques dans un domaine particulièrement sensible sur le plan humain.

Il arrive aussi qu'une étude soit demandée au Centre par certains de ses partenaires. Avant le premier mai 2006, la Belgique doit trancher la question suivante : faut-il oui ou non mettre fin à ce moment-là à la « période transitoire » de deux ans et ouvrir nos frontières à la libre circulation des travailleurs issus des dix nouveaux États de l'Union européenne ? Cette décision doit se prendre sur base de données aussi objectives que possible. Ainsi, sur proposition du ministère des Affaires étrangères, le Centre a analysé les migrations issues de ces pays (et principalement les migrations de travail) pour mettre en lumière les tendances à l'œuvre. Ce rapport sera rendu public au début 2006.

Des recherches en appui aux décisions politiques

En 2005, le Centre a coordonné un projet de recherche financé par le Fonds européen pour les réfugiés. Celui-ci porte sur la motivation au retour (dans leur pays) des demandeurs d'asile. Fedasil, l'agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile, dispose d'un programme de retour volontaire qui est proposé aux demandeurs d'asile. Les statistiques générales établissent que moins de 10 % seront finalement reconnus comme réfugiés. Comment se fait-il que 5 à 10 % seulement d'entre eux acceptent de s'inscrire dans ce cadre ? Comprendre les facteurs de motivation ou de démotivation permettra d'éventuellement trouver des alternatives plus adéquates à proposer

aux populations concernées. La recherche démontrera notamment à quel point l'espoir d'obtenir au bout du compte un droit d'installation en Belgique est tenace. Tant que cet espoir, même ténu, subsistera, le retour au point de départ des demandeurs d'asile est une hypothèse qui, pour la plupart d'entre eux, ne peut même pas être envisagée.

Cette recherche a fait l'objet d'un atelier animé par des collaborateurs du Centre dans le cadre de la conférence « Metropolis » qui s'est déroulée à Toronto du 17 au 21 octobre 2005.

Le Centre participe activement, depuis 2005, au comité d'accompagnement du nouveau programme fédéral « action et soutien des priorités stratégiques » qui finance des projets au titre de la politique scientifique. En octobre 2005, une étude, intitulée « Regroupement familial: Analyse des tendances et profils », a été initiée. Ce travail, programmé sur un an, est réalisé par des équipes de l'université d'Anvers (UA) et de l'université de Louvain (KUL).

La traite des êtres humains : la Belgique comme référence

Il y a plus de dix ans, la Belgique se dotait d'une loi en vue de réprimer les auteurs de la traite des êtres humains et prenait des dispositions en vue d'offrir un statut de séjour et d'aider les victimes étrangères de ces pratiques qui collaborent à l'enquête judiciaire. L'établissement de cette politique structurée et de son approche multidisciplinaire fait de la Belgique une référence en matière de lutte contre la traite des êtres humains.

Le Centre a été chargé par le législateur d'assurer la stimulation, la coordination et le suivi de la lutte contre la traite des êtres humains au sein de notre pays. Le travail du Centre s'appuie sur une politique résolument humanitaire. Son objectif est de veiller au bon fonctionnement de l'aspect répressif dans la lutte contre la traite des êtres humains mais aussi et surtout de remettre la victime au centre des préoccupations.

Les centres d'accueil spécialisés

Le Centre coordonne le travail entre les trois centres d'accueil spécialisés - Payoke (Anvers), Pag- Asa (Bruxelles) et Sürya (Liège) - dans l'objectif de renforcer leur rôle. Il essaie d'apporter les améliorations nécessaires à différents niveaux : critères d'ouverture et de fin de l'accompagnement, relations avec les services de police, les parquets et l'Office des étrangers, etc.

Une coordination structurée

Le Centre participe aux travaux et assure le secrétariat de la « cellule interdépartementale de coordination de la lutte contre la traite des êtres humains » mise en place pour assurer une coordination et une mise en pratique de la politique de lutte. Cette cellule de coordination est constituée de représentants de tous les ministres fédéraux et des services impliqués dans la lutte contre la traite des êtres humains. Le Centre joue également un rôle actif et assure le secré-

tariat au sein des différents groupes de travail mis en place par la cellule : statut de protection des victimes, agrément des centres d'accueil, co-responsabilité financière des donneurs d'ordre.

Un rapport annuel

Une des missions importantes du Centre dans son rôle de stimulation de la lutte contre la traite des êtres humains est d'élaborer un rapport annuel indépendant et public d'évaluation sur l'évolution et les résultats de la lutte contre le trafic et la traite des êtres humains. Ce rapport est transmis au gouvernement fédéral. Dans son dernier rapport, publié en novembre 2005, le Centre fait le lien entre les résultats d'un rapport européen réalisé par un groupe d'experts et le modèle belge de lutte contre la traite des êtres humains : définition de la notion de traite, accueil et accompagnement des victimes de la traite, structures de coordination et collecte de données comme instruments de lutte contre la traite, lien entre la traite des êtres humains et les flux migratoires et le volet répressif en matière de traite.

Une approche interdisciplinaire

Les migrations et la traite des être humains sont deux phénomènes qui ne peuvent jamais être séparés. Cette dernière constitue la facette criminelle d'un phénomène beaucoup plus large qui, dans sa globalité, ne peut être appréhendé uniquement par une approche policière.

Dans son rapport 2005 sur la traite des êtres humains, le Centre a voulu établir le lien que celle-ci entretient avec l'exploitation économique, laquelle se trouve au point de rencontre entre les migrations et l'économie informelle. Quelques secteurs à risques et leurs relations de travail ont été identifiés et analysés. Cet examen débouche sur un appel à une meilleure coordination sur le terrain dans la lutte contre l'exploitation économique des migrants illégaux.

Une nouvelle loi

Le 10 août 2005, la Belgique s'est dotée d'une nouvelle loi « modifiant diverses dispositions en vue de renforcer la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains et contre les marchands de sommeil ». Cette nouvelle loi vise à mettre notre législation en conformité avec divers instruments adoptés récemment au niveau international et européen. Le Centre a procédé à une analyse de cette nouvelle loi dans son dernier rapport annuel « traite des êtres humains ». Pour le Centre, cette loi a le mérite de faire clairement la distinction entre les termes « traite des êtres humains » (exploitation d'une personne) et « trafic des êtres humains » (aide à l'entrée, au transit ou au séjour d'étrangers dans un but de lucre), deux réalités bien différentes et qui étaient souvent confondues dans la pratique. D'autre part, la traite à des fins d'exploitation économique n'est plus seulement limitée aux étrangers mais étendue aux Belges.

Cependant, la loi laisse certaines zones d'ombres. Ainsi, les méthodes utilisées par les trafiquants – telles que la contrainte, les menaces, l'abus d'une situation vulnérable, etc. – ne sont pas considérées comme des éléments constitutifs de l'infraction mais comme des circonstances aggravantes. Pourtant, ces méthodes sont des éléments constitutifs à la définition de la traite dans différents textes internationaux et rapports de référence (comme celui du « Groupe d'experts » de l'Union européenne) et qui peuvent être établis notamment grâce aux déclarations des victimes. Dès lors, le Centre craint une érosion du statut de protection des victimes. Les magistrats des parquets et des auditorats du travail, les services de police et les juges de fond devront être vigilants afin de pallier aux imprécisions de la nouvelle loi.



+ En savoir plus ?
Le rapport 2005 sur la Traite des êtres
humains est disponible sur www.diversite.be

International

Le Comité pour la prévention de la torture et des traitements inhumains et dégradants (CPT, organisme du Conseil de l'Europe) a effectué, en 2005, une quatrième visite en Belgique. Le Centre a été invité à rencontrer la délégation du CPT en ouverture de mission afin qu'il puisse attirer l'attention des experts européens sur les points sensibles. Il a notamment attiré l'attention de la délégation sur les points suivants : l'infrastructure du centre 127, la détention des mineurs, le fonctionnement de la commission des plaintes, le centre Inad, la zone de transit et les conditions d'éloignement, etc.

Le Centre a participé à plusieurs réunions de travail visant à préparer la position de la Belgique dans le cadre des négociations autour de l'actualisation des règles pénitentiaires européennes (du Conseil de l'Europe). L'accent a été mis sur les principes de non-discrimination et sur la situation des étrangers privés de liberté en raison de leur situation de séjour.

Zoom

Développer une politique migratoire

Au travers de ses diverses interventions – journées d'études, suivi des lois, recommandations auprès des autorités et administrations, informations diverses – le Centre tente d'impulser la définition d'une politique migratoire. Depuis 1974, date à laquelle a été décidé l'arrêt de l'immigration, aucun débat de fond n'a été mené à son terme. Pourtant les migrations continuent, évoluent et se complexifient. Pour en prendre toute la mesure, un débat structuré doit pouvoir associer le monde politique, les associations et les universitaires spécialisés.

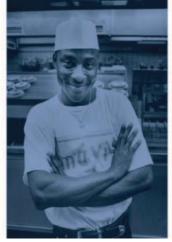
De plus en plus, l'impulsion vient de l'Union européenne. Ainsi, le 11 janvier 2005, celle-ci a publié un « Livre vert sur une approche communautaire de la gestion des migrations économiques ». Dans ce document qui appelait à un large débat, la Commission européenne proposait un certain nombre d'options qui pourraient composer un cadre communautaire commun, même si la décision finale en matière d'accès au territoire reste une prérogative des États nationaux.

Le 15 avril 2005, le Centre déposait sa propre contribution au débat initié par la publication du « Livre vert ». Dans sa conclusion, cette contribution rappelait notamment « que toute politique migratoire, en ce compris une politique d'immigration économique, doit participer d'une politique de lutte contre le racisme et la xénophobie ; qu'un statut de séjour sûr et l'égalité de traitement sont des instruments essentiels pour une intégration harmonieuse des migrants » et mettait en garde « contre une tendance qui se dessine au niveau européen et qui consiste à conditionner (...) l'accès au territoire de l'Union, la prolongation du droit d'y séjourner voire même l'exercice d'un droit fondamental comme celui de vivre en famille à des conditions d'intégration, alors que les politiques d'intégration nationales sont très disparates ».











CHAPITRE 6 Abolir la pauvreté

Le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale est un outil dont se sont dotés les Régions, les Communautés et l'Etat fédéral pour mener une politique cohérente en la matière. Sa mission est de promouvoir et soutenir le dialogue entre acteurs de terrain et avec les responsables politiques. En 2005, il a rendu compte, dans son troisième rapport bisannuel, des résultats des concertations qu'il organise. La base légale particulière du service, et la publication d'un rapport spécifique sont les raisons pour lesquelles la lutte contre la pauvreté est présentée ici plus succinctement que d'autres activités du Centre.

Voilà un peu plus de dix ans que le « Rapport général sur la pauvreté » a été publié. Il est à l'origine de la création du service et demeure une référence pour l'approche de la pauvreté en Belgique.

Cet anniversaire a été l'occasion d'engager des débats de différentes natures. D'une part, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale est en contact permanent avec des acteurs de terrain et organise avec eux des concertations thématiques de manière structurelle : emploi, aide sociale, logement, aide à la jeunesse, santé, connaissance. Cette année, d'autres groupes de concertation ont vu le jour : enseignement, culture et justice. D'autre part, dans le cadre des dix ans du Rapport général sur la pauvreté, le ministre de l'Intégration sociale a initié une large concertation au niveau national. Organisées par la Fondation Roi Baudouin et préparées par le service de lutte contre la pauvreté, des rencontres ont eu lieu en avril et mai 2005 dans les dix provinces et à Bruxelles. Le service a publié les notes préparatoires sous le titre « Lance débat ». Le rapport 2005, rendu public le 21 décembre et intitulé « Abolir la Pauvreté, une contribution au débat et à l'action politiques » est donc issu d'un croisement de différentes formes de dialogue.

Sens unique?

Le processus de concertation qui s'instaure permet des échanges d'expériences entre les acteurs, de confronter des regards différents sur une même réalité, d'élaborer de bonnes pratiques, etc.

Toutefois, nombreux sont ceux qui émettent des réticences sur l'utilité du processus de dialogue tel qu'il tend trop souvent à se dérouler. Selon eux, le suivi des deux rapports précédents du service a été décevant. Certains gouvernements n'en ont pas débattu alors que c'est explicitement prévu dans l'accord de coopération relatif à la continuité de la lutte contre la pauvreté. Le service estime qu'une réponse politique est indispensable : un retour insuffisant du monde politique risque de jeter le discrédit sur la démarche de participation.

Actions phares

« Abolir la Pauvreté, une contribution au débat et à l'action politiques »

En décembre 2005, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale présentait son rapport bisannuel. Son titre : « Abolir la Pauvreté, une contribution au débat et à l'action politiques ». Ce rapport 2005 (de 114 pages) comprend treize orientations qui se déclinent en septante-six résolutions et plus d'une centaine de pistes précises pour mener une lutte cohérente contre la pauvreté. La diversité des propositions démontre la nécessité d'agir à différents niveaux et à l'aide de moyens variés. Les résolutions recouvrent des domaines aussi divers que les revenus, la fiscalité, l'enseignement, le logement, la santé, l'accompagnement, la justice, la parentalité, la participation, la formation des acteurs de terrain...

Le Service de lutte contre la pauvreté a été particulièrement attentif à la forme du rapport et a veillé à en faire un outil d'aide à l'élaboration d'un agenda politique.

+ En savoir plus ?
Le rapport 2005 peut être consulté sur le site du service : www.luttepauvrete.be

Placer les enfants pour cause de pauvreté ? Un débat approfondi en Communauté française

Une réflexion menée depuis plusieurs années par la Direction générale de l'aide à la jeunesse, des conseillers, directeurs et délégués, des membres des associations ATD Quart Monde et Luttes solidarités travail, avec le soutien actif du service, a été rendue publique lors d'un colloque très suivi, en octobre 2005. Un texte de dix pages, fruit d'un travail collectif patiemment élaboré, y a été présenté par l'ensemble des partenaires impliqués. Son contenu aborde les premiers contacts entre des enfants, des jeunes, des familles et des professionnels de l'aide à la jeunesse. Le texte met en évidence les conditions nécessaires pour nouer des relations qui construisent l'avenir.

Les travaux menés nourrissent également les réflexions d'un groupe de travail interne de la Direction de l'aide à la jeunesse, sur l'harmonisation des pratiques des services compétents en la matière. Le débat se poursuit.

Comment mesurer la pauvreté ?

La question n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît. En 2002, un processus de dialogue a été instauré par le service pauvreté. La concertation a inclus une vingtaine de personnes dont la moitié connaissaient elles-mêmes des conditions de vie difficile. L'autre moitié était constituée de professionnels des CPAS, de statisticiens, de représentants des administrations régionales, etc. Les résultats de ce dialogue sont repris dans un rapport final (édité en mars 2004). Par la suite, le service a pris une série d'initiatives en fonction de la diffusion et du suivi des résultats de cette recherche-action-formation. Il a ainsi demandé au groupe « indicateurs » (existant dans le cadre du Plan d'action national pour l'inclusion sociale et qui traite des indicateurs que la Belgique doit régulièrement remettre aux autorités de l'Union européenne) de poursuivre le travail sur les résultats du projet réalisé. Un groupe de travail traite du lien entre les dettes et la pauvreté : on pense généralement aux dettes de consommation, mais il existe d'autres types de dettes, telles celles envers les hôpitaux, en matière de logement, d'énergie... Par ailleurs, un autre groupe s'occupe de la « Qualité de l'emploi » car, on l'oublie souvent, certaines personnes travaillent et vivent dans la pauvreté. Enfin un troisième groupe se penche sur le « Revenu disponible », c'est-à-dire les moyens financiers qui restent aux personnes après avoir payé pour leur logement (loyer et coûts d'énergie). Par ailleurs, deux nouveaux projets d'étude ont été approuvés dans le cadre du programme Agora (politique scientifique): l'un a trait à la sous-représentation des personnes pauvres dans les bases de données et l'autre concerne le lien entre pauvreté et placement des enfants. Ces projets démarreront en septembre 2006.

• Une attention particulière pour le droit à l'intégration sociale

A la demande du ministre fédéral de l'Intégration sociale, le Service pauvreté a contribué à l'évaluation de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. Réalisée avec des représentants d'associations de lutte contre la pauvreté, des fédérations de travailleurs sociaux, des unions des villes et communes, des syndicats, des offices régionaux pour l'emploi, elle a été rendue publique en mars 2005, lors d'un colloque auquel ont participé plus de cinq cents personnes. Il s'agit d'un travail qualitatif, mené sous forme d'entretiens individuels ou collectifs avec des bénéficiaires et des travailleurs sociaux. Il donne des indications sur la manière dont ces derniers perçoivent la loi et identifient des signaux qui mériteraient un examen plus approfondi. Les évaluations réalisées par le bureau d'étude Ernst and Young ainsi que par les fédérations de CPAS y ont également été présentées.

Le ministre de l'Intégration sociale a ensuite souhaité connaître l'avis des usagers à propos de la mise en place d'un service ombudsman. Il a chargé le service

de lutte contre la pauvreté d'organiser une concertation. Une quinzaine d'associations y ont participé.



En savoir plus ?

sur cette concertation et prendre connaissance de l'exposé du colloque de mars 2005, consultez : www.luttepauvrete.be

Des travaux pour alimenter la Conférence interministérielle « Politique des grandes villes et logement »

Les différentes concertations du service relatives au thème du logement ont abouti à des publications et notamment au chapitre sur le logement dans le Rapport bisannuel 2005 mais également à la note intitulée « Recommandation visant à favoriser et mettre en œuvre la médiation locative extrajudiciaire dans la résolution des conflits entre locataires et propriétaires » (disponible sur le site www.luttepauvrete.be). Ces notes proposent des axes de réflexion et d'action très concrets pour de nombreux groupes de travail thématiques mis en place à la suite de la Conférence interministérielle « Politique des grandes villes et logement », qui s'est réunie pour la première fois le 5 juillet 2005. De manière non exhaustive, citons le problème de la caution locative, les Commissions paritaires locatives, le logement solidaire, les mesures fiscales, etc. Le service participera activement à certains de ces groupes (« Lutte contre la discrimination dans le logement » et « Commissions paritaires locatives »).

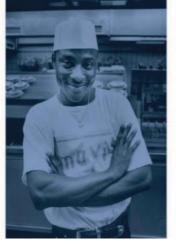




Le rapport d'évaluation et la note relative au service de médiation sont disponibles sur **www.luttepauvrete.be**









CHAPITRE 7 Information, sensibilisation et formation au service de la diversité

Le Centre joue un rôle majeur d'information, de sensibilisation et de formation dans tous les domaines liés à ses compétences. Informer via les médias de l'état des lieux des discriminations, de la traite des êtres humains, des actions intentées par le Centre et des résultats obtenus, sensibiliser le grand public par des actions phares, former les professionnels à la diversité, accompagner des actions de prévention dans les entreprises... sont autant de manières d'être bien présents dans la lutte pour l'égalité des chances.

La communication

Un service « Communication » est en charge de la communication externe. Au quotidien, il s'occupe des contacts avec les médias (réalisation de communiqués de presse, organisation de conférences de presse...) et des relations publiques (diffusion du matériel de promotion, mise en place de stands lors d'événements extérieurs...).

• Un Centre ressource

Le Centre est de plus en plus sollicité comme source d'information concernant les questions liées à l'actua-lité, par les journalistes belges et étrangers. Par exemple, en octobre 2005, lors des émeutes dans les banlieues françaises, le service « Communication » du Centre a été contacté par de nombreux médias. Leur demande était double : d'une part, ils souhaitaient connaître l'avis du Centre sur les événements et d'autre part, obtenir des références de personnes ressources pour des interviews ou des reportages.

Des réflexions sur la communication sur l'immigration

Le service « Communication » mène également un important travail de réflexion autour de la communication à propos des populations immigrées. En 2005, la Fondation Roi Baudouin a été à l'initiative d'ateliers de réflexion sur la communication autour des théma-

tiques liées à l'immigration et la sensibilisation du grand public à ces dernières. Le Centre et des ONG ont participé à ces ateliers.

Par ailleurs, le Centre, en collaboration avec l'Association générale des journalistes professionnels de Belgique, prépare un inventaire de termes les plus utilisés dans les médias (tels que « primo-arrivant », « immigrés »...). Cet outil devrait être destiné aux différentes rédactions, aux secrétaires de rédaction, mais également mis à l'usage des étudiants en journalisme.

Une journée « presse » décentralisée le 21 mars 2005

Les Nations unies ont décrété le 21 mars « Journée internationale d'action contre la discrimination raciale ». Pourquoi à cette date ? Le 21 mars 1960, à Sharpeville, en Afrique du Sud, à l'époque de l'apartheid, soixante-neuf personnes qui participaient à une manifestation pacifique contre les lois racistes furent tuées par la police. Depuis, cette date symbolique a été choisie pour mobiliser au niveau international l'opinion publique contre le racisme.

Lors de l'édition 2005 de cette Journée internationale des Nations unies, le Centre a mis l'accent sur des initiatives locales et sur l'importance d'un ancrage de proximité. En effet, une implantation locale facilite la démarche des victimes et permet de mener un travail préventif. Pour illustrer ces collaborations, cinq villes ont été mises en lumière : Liège, Namur, Louvain, Malines et Willebroek.

- Le service local de lutte contre le racisme de Liège, qui collabore avec le Centre régional d'intégration des personnes d'origine étrangère (Cripel), a rencontré la presse locale.
- Le service local de Namur, qui collabore avec le Centre d'action interculturelle de la province de Namur, a été présenté au public via un reportage de la télévision locale.
- Le service local de Malines, en collaboration avec neuf organisations locales, a présenté son rapport annuel et l'ouverture de son site Internet lors d'une conférence de presse. Le bourgmestre de la ville y a expliqué l'importance de ce service local contre le racisme.
- Le service local de Louvain, en partenariat avec six organisations, a présenté au public son premier bilan d'activités et son site Internet.
- Le nouveau service local contre le racisme de Willebroek s'est ouvert à l'occasion de cette Journée internationale du 21 mars. Il porte le nom de « Vivre ensemble » et travaille en collaboration avec les autorités de la commune, une série d'organisations locales et le Centre pour l'égalité des chances. Lors d'une réception à l'hôtel de ville, une déclaration d'intention a été signée en présence de tous les partenaires.

• Au niveau européen

En 2006 et 2007, le Conseil de l'Europe organise une vaste campagne de sensibilisation intitulée « Tous différents, tous égaux », dont le public cible est la jeunesse. Depuis 2005, le Centre coordonne le comité national belge chargé de cette campagne. Sont membres de ce dernier : les conseils représentatifs du secteur de la jeunesse, des représentants des trois ministres communautaires en charge de la jeunesse et les administrations publiques compétentes... Au programme de cette campagne, notamment : présence de stands durant des festivals de musique, des jeux de coopération, des émissions radios par et pour les jeunes, la mise en place de séminaires, l'élaboration de matériels pédagogiques... Lancement de cette campagne : mars 2006.

Par ailleurs, le Centre est membre du comité national qui coordonne le versant belge de la campagne « Pour la diversité - Contre la discrimination » de l'Union européenne sur la diversité dans le monde du travail (voir encadré: Zoom).

• Un nouveau site Internet

Parallèlement à la publication de ce rapport annuel, le Centre a renouvelé, au cours de l'année 2005, son site Internet (www.diversite.be). Ce dernier est un moyen de communication cohérent et aisément accessible

pour un public large. Apparu en 1997, le site du Centre comportait à ses débuts des données généralistes (brochures du Centre, adresses utiles, statistiques, législations concernant les domaines traités, jurisprudence...). Au cours des années, face à un changement contextuel de société, le Centre a créé plusieurs sites Internet plus spécifiques. Parmi eux : « Newintown » (site d'information pour et au sujet des primo-arrivants), « Agenda-respect » (visant au respect mutuel entre les différentes populations du pays), « Dialogue interculturel »... Ces sites avaient chacun leur public cible et une structure de gestion propre.

Obtenir une transparence maximale dans l'ensemble des informations diffusées est désormais le fil conducteur du « nouveau site ». Il vise à réorganiser toutes les données du Centre sur Internet. A l'exception de « Newintown », le contenu des autres sites est désormais hébergé sur le site portail.

L'objectif du nouveau site est de permettre à ses visiteurs de trouver directement et facilement les informations recherchées. Par exemples : la victime qui veut faire part d'un cas de discrimination, l'enseignant souhaitant de la documentation pour l'organisation d'une semaine thématique, l'avocat recherchant des cas de jurisprudence, le policier voulant contacter des centres accueillant des victimes de traite des êtres humains, le journaliste qui veut prendre connaissance du dernier communiqué de presse du Centre... La structuration du site Internet est ainsi basée sur un système de double navigation : d'une part, on y retrouve les grands thèmes traités par le Centre (discrimination non-raciale, racisme, migration, traite des êtres humains, égalité des chances, pauvreté...); d'autre part, il existe sur chaque page un renvoi « rubrique *direct vers* » en direction des services offerts par le Centre : documentation, formation, matériels de sensibilisation, textes législatifs, jurisprudence...

Face aux caractéristiques multiples du large public, une attention particulière a bien entendu été apportée à l'accessibilité des informations diffusées, avec des textes singularisés par leur « lisibilité » basés sur une écriture succincte et simple. En outre, une attention spécifique a été faite en direction des personnes malvoyantes, en respect du label « blind surfer ».

Les changements du site du Centre, planifiés en 2005 et proposés au large public en 2006, ont été possibles grâce à une nouvelle organisation interne. Coordonné par le webmaster en concertation avec la direction, un comité de rédaction chapeaute le contenu du site Internet. Ce comité est composé de représentants de chaque service interne du Centre. Ceux-ci sont responsables de la mise en ligne des informations se trouvant dans leur rubrique, via un système autonome (Content management system).

La formation

• Un travail de fond avec les professionnels et les entreprises

Le service « Formation » du Centre propose des cycles de formations à un public de professionnels en contact avec des groupes minorisés. Ces formations s'adressent également aux professionnels victimes de comportements discriminatoires. Dans les maisons de repos par exemple, le personnel d'origine étrangère doit parfois faire face à des comportements xénophobes de la part des pensionnaires.

Les formations et les interventions du Centre sont considérées comme des outils qui appuient un projet global au sein de l'organisation ou de l'entreprise. Elles sont toujours conçues sur mesure. C'est pourquoi, une phase d'analyse de la demande, avec le commanditaire, est toujours prévue. Que recouvre, par exemple, une demande d'intervention sur l'interculturalité ? Bien souvent, cette question en soulève d'autres qui se situent au niveau du management, de l'organisation du travail, de la gestion des équipes...

La préparation des formations est minutieuse et demande parfois une visite préalable sur le lieu du travail. Les formateurs observent la manière dont fonctionne l'organisation au quotidien, appréhendent la culture d'entreprise et identifient les éléments qui favorisent les tensions. Ces différentes démarches leur permettent de concevoir une formation en phase avec la réalité du terrain.

• Des contenus divers et un public varié!

Le service « Formation » vient également en appui au Plan fédéral « Dix points pour lutter contre le racisme et les discriminations » (voir chapitre 2). Par ailleurs, il travaille avec les administrations publiques et les structures de police pour la gestion de la diversité. Mais, le public concerné par les interventions du service s'étend également aux associations de réinprofessionnelle, aux communes, travailleurs sociaux, aux écoles, aux hôpitaux, aux maisons de repos ainsi qu'aux entreprises. Il intervient également en appui d'initiatives d'autres services du Centre pour accompagner des formations juridiques ou des projets d'intégration, comme la formation des stewards qui assurent la sécurité lors des matches de football, par exemple.

Les contenus des formations traitent de domaines aussi divers que la communication interculturelle, la gestion des conflits, des incivilités, de la violence, de l'apport d'outils pour lutter contre les discriminations, du management et de la gestion de la diversité, de la lutte contre le racisme organisé... Quant à elles, les sensibilisations portent sur le cadre législatif. Le Centre est également amené à donner des formations dans le cadre de programmes préétablis, comme le programme d'échange international pour étudiants proposé par l'AFS.



Interview

Témoignage

CSC Bruxelles : des formations utiles, motivantes et de qualité

La Confédération des syndicats chrétiens (CSC) est non seulement un mouvement syndical mais aussi un organisme qui rend des services à ses affiliés. La Fédération bruxelloise des syndicats chrétiens (FBSC) le fait par le biais de ses Centres de services (CdS), dans l'arrondissement de Bruxelles-Halles-Vilvorde.

Les collaborateurs des CdS et du service juridique de la FBSC ont eu l'occasion de suivre des journées de formation organisées par le Centre pour l'égalité des chances, sur le thème : « Communication interculturelle et relation avec l'affilié(e) ». Cinq groupes, chacun composé d'une douzaine de personnes, ont suivi cette formation étalée sur quatre jours. Le cycle a débuté en 2004, s'est poursuivi en 2005 et continue en 2006 avec d'autres collaborateurs.

« Nous avons eu une excellente collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances », témoigne Pierre Vanheghen, chef du service études, communication et formation du personnel de la FBSC de Bruxelles. « Nous avons pu apprécier la qualité de son travail non seulement via la préparation de ces formations, les formateurs et leurs responsables, mais également dans le cadre du suivi, des rapports et des documents établis à chaque fin de session. J'ai surtout été impressionné par l'enthousiasme et les critiques très positives de nos participants à ces formations. Le point fort de chaque session fut le "franc-parler" et la bonne motivation dont les participants ont fait preuve. Ceci leur a permis de mieux se connaître entre collègues et d'avoir une meilleure perception des défis de la 'multiculturalité". Par ailleurs, et c'est très important pour notre organisation, ces formations nous permettront d'encore mieux organiser et gérer le service aux affilié(e)s, dont un grand nombre, surtout à Bruxelles, sont d'origine étrangère ».

• Une évolution des demandes

Les demandes adressées au service « Formation » évoluent. Les directions d'entreprise ou d'équipes souhaitent, de plus en plus souvent, un accompagnement à la réflexion sur une démarche « diversité » au sein de leur organisation.

La Région flamande subsidie la mise en place de plans « diversité » au sein d'organisations et d'entreprises. Depuis quatre ans, le Centre accompagne les volontaires pour ce type de démarche. L'organisation d'un plan « diversité » demande une réflexion, avec les employeurs et les travailleurs, sur le dispositif à mettre en place. La réflexion et les actions portent sur la mobilité, la manière de recruter, la mixité, etc. Le Centre ne propose pas des solutions « pré-formatées », mais un accompagnement.

De plus, des interventions ont été demandées dans des écoles pour mener une réflexion sur la gestion des incivilités. Un travail de réflexion a été mené avec les classes et les équipes éducatives. Pour les grandes organisations ou entreprises, le service « Formation » propose une formation de formateurs internes. Après celle-ci, l'équipe du Centre les accompagne dans leur nouvelle mission.

La documentation

• Au service du Centre et du grand public

Au vu de l'évolution des activités du Centre et du développement des technologies de l'information, le service « Documentation » aimerait voir ses activités se profiler vers de nouveaux modes de sélection et de traitement de l'information. L'objectif de cette réorientation consiste à fournir, en interne, un soutien plus actif en matière d'information, de documentation et de conception de matériel de sensibilisation. Elle permettrait également de devenir un point de contact pour les conseils et l'information.

• Recherche et traitement de l'information

La recherche d'information est ciblée sur des thématiques prioritaires dans le cadre des missions du Centre : la prévention et la lutte contre les discriminations, la promotion de la diversité et la politique de l'égalité des chances.



Soutien et recommandations en matière de recherche de l'information

Depuis un certain temps déjà, le service travaille à la mise en place d'un réseau d'informations regroupant des organisations liées à ses compétences (asbl, institutions...), des relais pertinents au sein des instances publiques ainsi qu'au sein d'autres centres de documentation. Il développe également une base de donnée de sites Internet en lien avec les problématiques traitées par le Centre.

En développement

Un conseil en communication spécialisée

En collaboration avec le service « Formation » et les services « Racisme » et « Discriminations nonraciales », le Centre souhaite développer une activité de soutien et de conseil dans des projets liés à la lutte contre les discriminations. Exemples : une commune souhaite publier une brochure sur la diversité et demande un avis sur le contenu, une école organise une journée d'information sur le racisme et les préjugés mais ne sait pas comment aborder la démarche et ignore quels sont les outils disponibles, une entreprise demande un avis sur les possibilités offertes par la loi antidiscrimination pour la rédaction d'un règlement interne... La mise en place de conseils et d'un soutien face à ces demandes nécessite la création d'une cellule d'appui.



Zoom

Une campagne pour promouvoir la diversité dans les entreprises

Dans le cadre de son programme d'actions destinées à combattre la discrimination, la Commission européenne a lancé une campagne d'information qui s'étale sur cinq ans et dont le but consiste à lutter contre toute forme de discrimination.

La discrimination au travail reste une réalité bien présente dans nos sociétés. C'est pourquoi, la campagne européenne intitulée « Pour la diversité – Contre la discrimination », a mis l'accent sur la promotion de la diversité sur le lieu de travail. Dans une étude réalisée pour la Commission européenne intitulée « Coûts et avantages de la diversité », 69 % des sociétés interrogées déclarent que l'adoption de politiques favorisant la diversité leur a permis d'améliorer leur image de marque. 62% admettent que ces politiques les ont aidées à attirer et conserver du personnel hautement compétent. Près de 60 % conviennent que les actions en faveur de la diversité ont amélioré la motivation et l'efficacité.

Dans ce cadre, le comité belge de cette campagne européenne (dont le Centre fait partie) a organisé le 21 mars 2005, une « Conférence nationale sur la diversité au travail ». Cette dernière a rassemblé un responsable du commissaire européen chargé de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Egalité des chances, la ministre fédérale de l'Emploi, le ministre fédéral de l'Egalité des chances, un représentant de la secrétaire d'état aux Personnes handicapées, des employeurs, des représentants syndicaux et des associations de terrain regroupant des groupes discriminés.

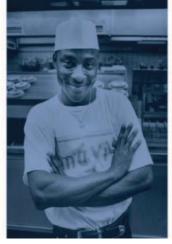
La conférence visait à sensibiliser les différents interlocuteurs à la diversité sur le lieu de travail, à échanger des bonnes pratiques et à donner un aperçu des différentes initiatives et publications qui existent en Belgique sur la gestion de la diversité dans les entreprises. En effet, de nombreuses initiatives existent ; que ce soit au niveau du Forem, du VDAB ou de l'Orbem, mais également au niveau des syndicats et des fédérations patronales.

La séance plénière a été suivie d'ateliers sur des thèmes tels que « Les aspects légaux », « Comment lancer une gestion de la diversité au sein de son entreprise » et « Comment développer davantage sa gestion de la diversité ».

Il est important de rappeler que les organisations et les entreprises qui souhaitent développer un plan diversité peuvent faire appel aux professionnels du service « Formation » du Centre.









CHAPITRE 8 Gestion interne, support pour l'action

Le département de « Gestion interne » vient en support aux activités précitées. Il s'agit de la comptabilité, l'informatique, le service logistique avec l'accueil, l'entretien et les achats de biens et services.

Depuis fin 2003, le Centre et ses nonante-cinq collaborateurs occupent un bâtiment au 138 rue Royale, à Bruxelles. Il s'agit d'une surface de 3900 m² de bureaux et de salles de réunions. L'aménagement des locaux et le renouvellement du mobilier se fait progressivement. Un regroupement des services logistiques à proximité de l'entrée du Centre permet plus de flexibilité et ainsi qu'un meilleur accueil. En particulier, chaque jeudi matin pour l'accueil des personnes voulant déposer plainte ou cherchant de l'information sur les discriminations et la thématique des migrations. En 2005, grâce à l'appui du service logistique, plus de dix séminaires et colloques ont été organisés, dans les locaux même du Centre ou à l'extérieur (par exemple au SPF Emploi et Travail, à la Bibliothèque royale).

Par ailleurs, le département s'efforce de rendre l'infrastructure informatique performante et adaptée aux besoins actuels et futurs du Centre. Fin 2005, un plan stratégique pour l'informatique et les autres moyens de communication a été développé. Un plan d'action à court et à moyen terme prévoit les priorités et les moyens à investir par le Centre dans ce domaine.

Une application d'enregistrement des dossiers de « signalements » et des « plaintes » a été implémentée. Cet outil intégré permet le suivi administratif détaillé de ceux-ci : traitement des données, statistiques et rapports.

Le développement du nouveau site Internet et la

modernisation de l'infrastructure informatique sont en cours de réalisation.

Le service financier, quant à lui, se réorganise et met en place une administration analytique adéquate, assurant un suivi précis et transparent de l'utilisation des moyens alloués au Centre et aux nombreux projets qui lui sont confiés. La gestion financière du Fonds d'impulsion à la politique des immigrés (Fipi) et d'un programme du Fonds social européen (FSE) sont également confiés à ce service.



Bilan et compte de résultats du Centre

Ci-dessous, une synthèse des principaux chiffres du bilan au 31/12/2005 et des comptes de résultats de l'année 2005. Cette synthèse ne reprend que les chiffres du seul Centre, à l'exclusion de ceux du Fonds d'impulsion à la politique des immigrés (Fipi) et du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale : ceux-ci sont effectivement gérés séparément, sous la responsabilité de leur comité de gestion. Les montants repris sont exprimés en milliers d'euros.

Ces chiffres ont été vérifiés par un contrôleur d'entreprise.

Bilan au 31/12/2005

x 1.000 €

x 1.000 €

Actif		7870
Actifs immobilisés		278
Actil's illilliodilises		270
Immobilisations corporelles	159	
Immobilisations financières	119	
Actifs circulants		7592
Créances commerciales	1050	
Placements de trésorie	1500	
Valeurs disponibles	5037	
Actifs transitoires	5	

Passif		7870
Fonds propres		4940
Capital	55	
Résultat cumulé	4602	
Moyens à répartir projets	283	
Dettes		2930
Fournisseurs	659	
Dettes sociales	251	
Autres dettes	1836	
Passif transitoire	184	

Compte de résultats 2005

x 1.000 €

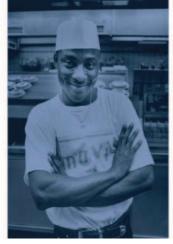
x 1.000 €

	6203
4350	
978	
258	
119	
27	
472	
	978 258 119 27

Charges		5498
Frais de projets spécifiques	508	
Frais de fonctionnement	825	
Frais de personnel	3984	
Amortissements	88	
Frais exceptionnels	92	
Résultat de l'exercice 2005		705









CONCLUSION

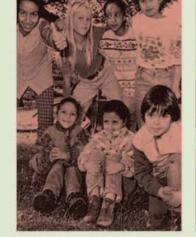
Le lecteur a pu, au travers des chapitres de ce rapport annuel, mesurer la variété des publics touchés par les discriminations, le type de réponses apportées par le Centre, les dossiers de fond ouverts d'initiative ou en partenariat...

Un foisonnement qui montre chaque jour combien cet outil est indispensable aujourd'hui dans le paysage institutionnel, en complément aux actions d'institutions publiques, d'associations, de médiateurs, etc.

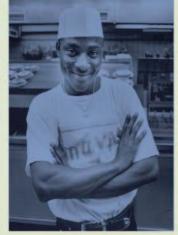
Ce que ce rapport évoque moins, ce sont les grandes questions qui ont traversé ces douze mois écoulés ! Questions parfois polémiques qui ne sont pas propres à notre institution, comme... la définition de la neutralité de l'Etat et ses conséquences en matière de libre manifestation de ses convictions religieuses et philosophiques ; comme le fil ténu entre la liberté d'expression et l'incitation à la haine, la violence, la ségrégation raciale, homophobe ; comme la définition de l'islamophobie ou encore l'ancrage concret au quotidien du « dialogue » interculturel...

Ou encore, les interrogations sur l'éventail des motifs de discrimination initialement retenus dans la loi du 25 février 2003 et leur augmentation ou diminution potentielles. Ou encore, l'attitude à avoir, en tant que service public, lors de manifestations, d'occupations d'églises, de grèves de la faim... menées par des personnes en cours de procédure d'asile ou déboutées.

Il s'agit de questions de société où le Centre n'a, pas plus que d'autres institutions ou groupes, de réponse unique et péremptoire. Le débat, la communication, l'éclairage juridique mais aussi sociétal sont indispensables pour dégager des pratiques conformes à l'esprit des missions du Centre telles que la loi les lui confère. Ces réflexions, au cœur des enjeux de société actuels, ont fait à chaque fois l'objet de groupes de travail internes, mêlant des collaborateurs de plusieurs services ou départements. L'enjeu consiste à la fois à développer une politique de « gestion des plaintes » cohérente, mais également à éclairer et partager sans tabou des choix et options plurielles. Ces débats ne sont pas clôturés et c'est au cas par cas que le Centre tente de se donner des fils conducteurs pragmatiques tenant compte de la pluralité des sensibilités, et de l'indispensable attention aux personnes victimes de discriminations, de violences, de souffrances liées à l'exil ou à la pauvreté.









Annexes



Services locaux (racisme et discriminations non-raciales)

NOM	MOTIF DE DISCRIMINA- TION	ADRESSE	TEL	ADRESSE SITE WEB
Service local de Bruxelles - Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme Permanence: jeudi de 9h30 à 12h30	Tous motifs de discrimination	Rue Royale 138 1000 Bruxelles	02/212.30.00 numéro vert gratuit 0800/14912	www.diversite.be
Service local Cyberhate- Internet - Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme	Racisme & discrimination sur internet	Rue Royale 138 1000 Bruxelles	02/212.30.00	www.cyberhate.be
Westkans	Tous motifs de discrimination	Kerkhofstraat 1 8200 Brugge	050/40.73.73	www.westkans.be
Meldpunt Samenleven	Tous motifs de discrimination	Dienst Samenlevings- opbouw August Van Landeghems- traat 95 2830 Willebroek	03/860-03-14	
Meldpunt discriminatie Gent Dienst Gelijke Kansen	Tous motifs de discrimination (à partir de juillet 2006)	9000 Gent	09/268.21.68 (à partir de juillet 2006)	www.gent.be
FGTB – ABVV Tous services juridiques	Tous motifs de discrimination	Rue Haute 42 1000 Bruxelles	02/552.03.45	www.fgtb.be
CSC – ACV Tous services juridiques	Tous motifs de discrimination	Chaussée de Haecht 579 1030 Bruxelles	02/508.87.11	www.csc-en-ligne.be
CGSLB – ACLVB Tous services juridiques	Tous motifs de discrimination	Bld. Poincaré 72-74 1070 Bruxelles	02/558.51.50	www.cgslb.be
Guichet discrimination à l'embauche Orbem	Tous motifs de discrimination	Boulevard Anspach 65 (1er étage) 1000 Bruxelles	02/505.79.00	www.orbem.be
Fédération des Associations Gayes et Lesbiennes (FAGL)	Orientation sexuelle	Rue Marché au Charbon 42 1000 Bruxelles	0494/25.38.25	www.fagl.be
Tels Quels	Orientation sexuelle	Rue Marché au Charbon 81 1000 Bruxelles	02/512.45.87	www.telsquels.be
Alliàge	Orientation sexuelle	En Hors-Château 7 4000 Liège	04/223.65.89	www.alliage.be
Holebifederatie	Orientation sexuelle	Kammerstraat 22 9000 Gent	09/223.69.29	www.holebifedera- tie.be
Wel Jong Niet Hetero	Orientation sexuelle	Kammerstraat 22 9000 Gent	09/269.28.17	www.weljongniethe- tero.be
Sensoa	Etat de santé	Kipdorpvest 48a 2000 Antwerpen	03/238.68.68	www.sensoa.be
Katholieke Vereniging Gehandicapten (KVG)	Handicap	Arthur Goemaerelei 66 2018 Antwerpen	03/216.29.90	www.kvg.be
Vlaamse Federatie Gehandicapten (VFG)	Handicap	St. Jansstraat 32-38 1000 Brussel	02/515.02.62	www.vfg.be
Ligue Braille	Handicap	Rue d'Angleterre 57 1060 Bruxelles	02/533.32.11	www.brailleliga.be

NOM	MOTIF DE DISCRIMINA- TION	ADRESSE	TEL	ADRESSE SITE WEB
Oeuvre National des Aveugles (ONA)	Handicap	Av. Dailly 90-92 1030 Bruxelles	02/241.65.68	www.ona.be
Association chrétienne des invalides et handi- capés – Aide aux malades (ACIH-AAM)	Handicap	Chaussée de Haecht 579 BP 40 1031 Bruxelles	02/246.42.26	www.enmarche.be/ ACIH_AAM
Association Socialiste de la Personne Handicapée (ASPH)	Handicap	Rue Saint-Jean 32-38 1000 Bruxelles	02/515.06.65	www.mutsoc.be/asph
HANDIPLUS	Handicap	Jardins de Foutenay Rue des Champs 67 1040 Bruxelles	02/646.34.76	www.handiplus.com
Federatie van Vlaamse DovenOrganisaties (FEVLADO)	Handicap	Coupure Rechts 314 9000 Gent	09/224-46-76	www.fevlado.be
Meldpunt racisme Leuven ¹	Racisme	Muntstraat 1A 3000 Leuven	016/21.16.33	www.leuven.meld- punten.be
Meldpunt racisme Mechelen ¹	Racisme	Dienst Diversiteit, Mauritssabbestraat 119, 2800 Mechelen	02/212.30.95 015/29.83.36	www.mechelen.meld- punten.be
Meldpunt racisme Molenbeek ¹	Racisme	Mommaertstraat 22 1080 Brussel	02/411.58.97	
Meldpunt racisme Limburg ¹	Racisme	Provinciehuis / p.a. PRIC Universiteitslaan 1 3500 Hasselt	011/23.82.41	www.limburg.be/pric
Meldpunt racisme Antwerpen ¹	Racisme	Gasstraat 14 2060 Antwerpen	03/227.32.20	www.meldpunt- antwerpen.be
Service local de Charleroi (en collaboration avec CRIC) ²	Racisme & Séjour	Rue Emile Tumelaire 86 6000 Charleroi	071/30.09.59	
Service local de La Louvière (en collabora- tion avec CeRAIC) ²	Racisme & Séjour	Rue de la Loi 22 7100 La Louvière	064/84.80.98	
Service local de Liège (en collaboration avec CRIPEL) ²	Racisme	Boulevard de la Constitution 19/1 4020 Liège	04/340.26.29	www.cripel.be
Service local de Mons (en collaboration avec CIMB) ²	Racisme & Séjour	Avenue du Roi Albert 654 7012 Jemappes	065/88.64.24	
Service local de Namur (en collaboration avec CAI) ²	Racisme	Rue Muzet 22 5002 Saint-Servais	081/74.37.65	
Service local de Verviers (en collaboration avec CRVI) ²	Racisme	Rue de Hodimont 13 4800 Verviers	087/35.20.55	
Service local de Tubize (en collaboration avec CRIBW) ²	Racisme & Séjour	Rue de Nivelles 13 1480 Tubize	02/366.05.51	

Ces services sont organisés en collaboration avec les centres régionaux d'intégration et d'autres partenaires locaux.
 Les services locaux francophones sont une collaboration entre le Centre pour l'égalité des chances et les centres régionaux d'intégration (CRIC, CeRAIC, CRIPEL, CIMB, CAI, CRVI, CRIBW)

Composition du Conseil d'administration au 31/12/2005

Membres effectifs	Remplaçants
Présidente:	
Raymonde Foucart - Kleynen	Afaf Hemamou
Vice-Président:	
Saïd El Khadraoui	Jan Bertels
Piet Janssen	Ali Caglar
François De Smet	Laura Iker
Bilal Yoncalik	John Vincke
Anne - Emmanuelle Bourgaux	Benjamin Cadranel
Eric Lemmens	Fatima Shaban
Carine Doutrelepont	Bernard Blero
Walter Stevens	Bianca Luzi
Francine Altruye	Eugène Dimmock
Lieve De Cock	Aviva Dierickx
Machteld Ory	Sami Souguir
Claude Debrulle	Radouane Bouhlal
Philippe Laurent	Benoit Parmentier
Helima Guerra	Annemie Mercelis
Isabel Haest	San Eyckmans
Carole Grandjean	Michèle Gilkinet
Carine Jansen	Dominique Delhauteur
Pascale Labiau	Khadija Zamouri
Brigitte De Pauw	Michel Duponcelle
Stephan Backes	Franziska Franzen / Hubert Beckers
Commissaire de gouvernement:	
Fernand Van Hemelrijck	

