

juin 2007



Rapport annuel 2006



Comment obtenir cette publication ?

Ce rapport est disponible en français et en néerlandais.

Son prix est de 6 € + 2,55 € 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 électronique : shop@belgium.fgov.be

Mentionnez clairement : « Rapport annuel 2006 », 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

Kris Dewitte ©

Willem Wernsen

© Illustrations

D'Artagnan

Groupe Graphique Vanden Broele

Copyright cartoons

Grip ASBL pour les illustrations de la page 18 (Rudy Culus) et de la page 30 (David De Permentier) – www.gripvzw.be

Discriminatie gestript – Province de la Flandre Orientale pour l'illustration de la page 45 (Curd Westenberg)

Mise en page et impression

Groupe Graphique Vanden Broele

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

Numéro vert (gratuit) : 0800/12800

Courriel : epost@cntr.be

www.diversite.be



Table des matières

Introduction	7
CHAPITRE 1 Le Centre en action	10
1.1 Structure et fonctionnement du Centre / nouveautés par rapport à 2005	10
1.2 Fonctionnement concret	11
1.2.1 Procédure de traitement des sollicitations	11
1.2.2 Acceptation, préparation, réalisation et évaluation d'une formation	12
1.3 Chiffres et brefs commentaires	12
1.3.1 Cas signalés de discriminations, de racisme et d'autres délits d'incitation à la haine	12
1.3.2 Questions sur les droits des étrangers	20
1.3.3 Aperçu des dossiers judiciaires de 2003 à 2006	21
1.3.4 Formations	23
1.4 Equality-mainstreaming	24
1.5 Action internationale	24
1.5.1 Union européenne	24
1.5.2 Conseil de l'Europe et European commission against Racism and Discrimination (Ecri)	27
1.5.3 Organisation pour la sécurité et le coopération en Europe (OSCE) - Office for democratic institutions and human rights (Odhr)	27
1.5.4 Suivi de Durban : Plan d'action national contre le racisme	27
CHAPITRE 2 Handicap, orientation sexuelle, âge...	28
2.1 Handicap	28
2.1.1 Études de cas	28
2.1.2 Étude sur l'accessibilité faite par le Centre	30
2.1.3 Jurisprudence : astreinte pour un restaurant	32
2.2 Maladie	32
2.2.1 Ablation de la prostate et assurance	32
2.2.2 Jurisprudence européenne: le cas Chacón Navas	33
2.2.3 Dépistage VIH à l'embauche ou pour l'accès à des formations professionnelles	33
2.2.4 Différence de traitement justifiée: refus d'assurance vie pour syndrome de Korsakov	34
2.3 Orientation sexuelle	35
2.3.1 Garantir l'égalité des droits: location de salle de mariage	35
2.3.2 Recherche sur les agressions homophobes à Bruxelles-Ville	35
2.3.3 Les mécanismes de discrimination liés à l'orientation sexuelle sur le lieu de travail	35

2.3.4	Formation de magistrats au sujet de l'homophobie	36
2.3.5	Mère lesbienne et attribution du « congé de paternité » rémunéré	37
2.3.6	Propos d'un juge de Tongres	37
2.4	Discrimination sur base de l'âge	38
2.4.1	Changement dans la Législation belge	38
2.4.2	Jurisprudence de la Cour européenne de Justice : l'affaire Mangold	38
2.4.3	L'impact des modifications légales et de la jurisprudence européenne sur les particuliers en Belgique	39
CHAPITRE 3	Racisme et discriminations raciales	40
3.1	Violences racistes en 2006	40
3.2	Racisme et discriminations raciales dans l'emploi, le logement... ..	41
3.2.1	Combattre la discrimination dans le logement: quelques avancées	41
3.2.2	Emploi	42
3.2.3	Que nous apprennent les dossiers?	46
3.2.4	Troisième âge et interculturalité	48
3.3	Quelques actions concrètes	49
3.3.1	Traitement des signalements et plaintes	49
3.3.2	Évaluation du Plan fédéral de lutte contre le racisme	51
3.4	Collaborations	52
3.4.1	Points de contact locaux	52
3.5	Jurisprudence	54
3.5.1	Loi antiracisme: jurisprudence de 2006	54
3.6	Recommandation formelle: le critère de la langue maternelle dans les offres d'emploi	56
CHAPITRE 4	Travailler à la diversité	57
4.1	Diversité: de quoi parle-t-on?	57
4.2	Mesurer la diversité	58
4.3	Diversité dans l'entreprise	59
4.3.1	Entreprise et égalité des chances	59
4.3.2	Pistes vers le travail indépendant	60
4.4	Diversité dans l'enseignement	60
4.4.1	Accord de coopération avec le Conseil flamand de l'Enseignement	60
4.4.2	Discrimination et ségrégation scolaire	61
4.4.3	Ecoles pour la démocratie	61
4.5	Diversité dans les médias	62
4.6	Diversité dans les loisirs	63
4.6.1	La campagne Football	63
4.6.2	Collaboration avec le secteur des centres de fitness	64
4.7	Diversité en politique	64
4.7.1	Un obstacle au cœur de la loi	64
4.7.2	Une information insuffisante	64
4.7.3	Les conséquences de l'acquisition facilitée de la nationalité belge	64
4.7.4	Le profil des nouveaux migrants	65
4.8	Soutenir la diversité au plan local: le Fonds d'impulsion à la politique des immigrés	65
4.9	Encore plus de diversité	65
4.9.1	Comité d'accompagnement sur la question de l'islam	65
4.10	Formations	66
4.10.1	Formations	66
4.10.2	Convention avec la police	66
CHAPITRE 5	Migrations	68
5.1	La réforme du contentieux des étrangers	68
5.1.1	Le contenu de la réforme	68

5.1.2 L'action du Centre	69
5.2 Une première en Belgique: l'introduction d'un statut de protection subsidiaire	70
5.3 Les centres fermés et les droits fondamentaux des étrangers	72
5.3.1 Enfants et familles	72
5.3.2 Anciens détenus	72
5.3.3 Les demandeurs d'asile en attente de transfert « Dublin »	73
5.3.4 Des enfermements à répétition	73
5.3.5 Des libérations qui n'en sont pas	73
5.3.6 Des conditions de détention indignes: centre 127 et Inad	73
5.3.7 Le régime collectif	73
5.3.8 Des mesures d'isolement à régler	74
5.3.9 La Commission des plaintes	74
5.4 Nationalité: de nouvelles évolutions dans le code	75
5.5 Occupations: les enfants de Saint-Boniface	75
5.6 Flux migratoires en provenance des nouveaux États membres de l'Union européenne – tendances et perspectives	77
5.7 Journée internationale des migrants – 18 décembre	78
5.8 La traite des êtres humains	78
CHAPITRE 6 Abolir la pauvreté	80
6.1 Un suivi dynamique du rapport bisannuel 2005:	80
6.2 La libéralisation des marchés du gaz et de l'électricité: une avancée vers l'accès de tous à la fourniture d'énergie?	80
6.3 Le droit au logement à l'aune des compétences communales	81
CHAPITRE 7 Gestion interne, support pour l'action	83
Bilan et compte de résultats du Centre	84
Annexes	86
Annexe 1 Loi sur le Centre et amendements	86
Annexe 2 Mesures législatives et réglementaires visant à combattre le racisme et les discriminations raciales et/ou visant à favoriser l'intégration et la cohésion sociale adoptées en 2006	88
Annexe 3 Composition du Conseil d'administration au 31 décembre 2006	89
Annexe 4 Points de contact et services locaux racisme et discrimination	90
Annexe 5 Liste de formations	93
Annexe 6 Note portant sur le critère de langue maternelle dans les offres d'emploi	95



Introduction

Madame D. travaille depuis deux ans, dans le cadre d'un contrat de remplacement, auprès d'un CPAS d'une commune bruxelloise. Son employeur est satisfait de ses prestations. Elle souffre d'épilepsie mais le médecin du travail considère qu'elle est apte pour la fonction. Pendant ces deux années elle a eu quelques petites crises. Lorsqu'au terme de ce remplacement le CPAS déclare le poste vacant il ne prend même pas la candidature de Madame D. en considération. Elle s'adresse au Centre, dont le conseil d'administration décide, le 23 mai 2006, de se porter partie civile. Un jugement est rendu le 1^{er} décembre de la même année qui donne raison au Centre et à Madame D, considérant qu'elle a été discriminée sur base de son état de santé, ce qui est interdit par la loi.

Il s'agit d'un cas concret auquel le Centre a été confronté dans le courant de 2006 et où son intervention a porté ses fruits. Chaque jour des hommes et des femmes sont victimes de discrimination sur base d'une caractéristique non pertinente. Un traitement discriminatoire peut être inspiré par des préjugés, des stéréotypes ou des habitudes ; il peut également trouver son origine dans la peur face aux réactions de collègues, voisins, amis ou clients. Mais la conséquence reste identique : certains talents, une capacité de travail et de la bonne volonté restent sur leur faim et cela porte préjudice à la société.

Dans ce Rapport annuel 2006 du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, nous vous présentons les questions et situations auxquelles nos collaborateurs sont confrontés journalièrement et les réponses que nous apportons. Les activités ne concernent pas que les discriminations, le racisme et d'autres expressions de haine : le Centre a également une

mission quant à l'information aux autorités des flux migratoires, il doit veiller au respect des droits fondamentaux des étrangers qui se trouvent sur le territoire et stimuler la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains. Depuis 1998 le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale s'est joint au Centre et publie son propre rapport bisannuel.

Les missions du Centre peuvent être résumées comme suit :

- Veiller à ce que tous ceux qui s'adressent au Centre parce qu'eux-mêmes ou quelqu'un de leur entourage ont été victimes de discrimination, discrimination, questions en matière de droit de séjour... reçoivent au moins une réponse et de préférence une solution.
- Veiller à ce que les individus, groupes, entreprises, organisations et institutions qui souhaitent de l'information, un avis, un accompagnement et une formation concernant un des thèmes pour lesquels le Centre est compétent (diversité, législation racisme et discrimination, droit des étrangers...) reçoivent une réponse et une solution.
- Sur propre initiative et / ou sur demande d'organisations et d'autorités formuler des avis qui tendent à une meilleure réglementation ou politique.
- Communiquer, sensibiliser et accroître les connaissances concernant les thèmes pour lesquels le Centre est compétent, les missions et le fonctionnement de celui-ci.

L'année 2006 a été mouvementée. Des cas flagrants de racisme et de discrimination ont

choqué la société. Pensons aux meurtres commis le 11 mai 2006 à Anvers où semble-t-il le racisme ait joué un grand rôle. L'aversion collective et le grand nombre de réactions font espérer qu'une plus grande sensibilité se manifeste face aux mécanismes qui mènent à de tels excès : l'image de « l'autre » comme un être méprisable et rejetable.

D'autres motifs ont également donné lieu à de sérieuses discriminations. Malgré une législation progressiste qui garantit les droits des homosexuels et lesbiennes il semble que bon nombre de personnes ont du mal à reconnaître effectivement ses droits et discriminent uniquement sur base de l'orientation sexuelle. Des personnes handicapées, malades ou âgées sont régulièrement confrontées à des préjugés.

Mais, 2006 a également émis des signes positifs. Tant les autorités que le monde des entreprises et le monde associatif sont conscients que la diversité est un atout. Des initiatives stimulantes, quant à garantir l'accès à l'enseignement et lutter contre les discriminations en milieu de travail, ont été prises. Les concerts « 01.10 » furent un signal non négligeable du souhait tant des musiciens que du public d'une société tolérante. La réforme des législations fédérales en matière de discrimination et racisme a été entamée pour finalement être approuvée par le parlement fédéral en avril 2007. Les Régions et Communautés préparent des décrets et ordonnances qui transposent la directive européenne en matière de discrimination dans leur domaine de compétence. Enfin, toutes les autorités ont entamé des discussions pour transformer l'actuel Centre fédéral en un outil commun et interfédéral. Ainsi le Centre pourra intervenir pour toutes les infractions tant sur base de la législation fédérale que celle des Communautés et Régions en matière de racisme ou discrimination.

Toute personne qui réside en Belgique ne devra pas en un premier temps se poser la question si son problème concerne une matière fédérale, communautaire ou régionale, mais pourra s'adresser au Centre, naturellement pour autant que le problème en question relève des compétences de celui-ci. En matière de discriminations sur base du genre l'Institut pour l'égalité entre femmes et hommes reste compétent.

En 2006 la problématique de l'asile et la migration a retenu toute l'attention. Le nombre de demandeurs d'asile a à nouveau fortement diminué. La législation du droit des étrangers a été sérieusement modifiée et vise une procédure

d'asile plus rapide et plus de sécurité juridique. Elle a également introduit la « protection subsidiaire » pour les réfugiés qui ne ressortent pas des dispositions strictes de la Convention de Genève. Le temps démontrera si les objectifs visés sont atteints.

L'année 2007 promet d'être passionnante en tant qu'année européenne de l'égalité des chances pour tous. La coordination de l'événement a été confiée au Centre et devrait permettre de donner une nouvelle impulsion à la politique et à la pratique. Les nouvelles dispositions fédérales devront prouver si elles apportent plus de protection. La collaboration entre l'Etat fédéral, les Communautés et Régions doit se concrétiser. Fin 2006, le Centre a entamé un processus d'amélioration de son fonctionnement interne. Des résultats concrets devraient déjà être perceptibles en 2007 pour ce qui concerne le traitement des demandes individuelles d'information, d'aide ou d'avis, l'offre de conseil, de formation ou d'accompagnement en destination d'entreprises et d'organisations, la fourniture de recommandations utilisables aux autorités, qui devront se baser sur un examen toujours plus approfondi, ainsi qu'une communication qui doit être plus claire et mieux ciblée. Enfin, le Centre remplit un rôle de plus en plus important au niveau européen.

Début 2007, Eliane Deproost, directrice adjointe, a quitté le Centre. Nous voulons la remercier de tout cœur pour le courage et la conviction dont elle a fait preuve pendant 15 ans tout au bénéfice du Centre. Fin avril son successeur a été nommé : nous accueillons Edouard Delruelle comme directeur adjoint.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Jozef De Witte
Directeur

Le Centre en 2006





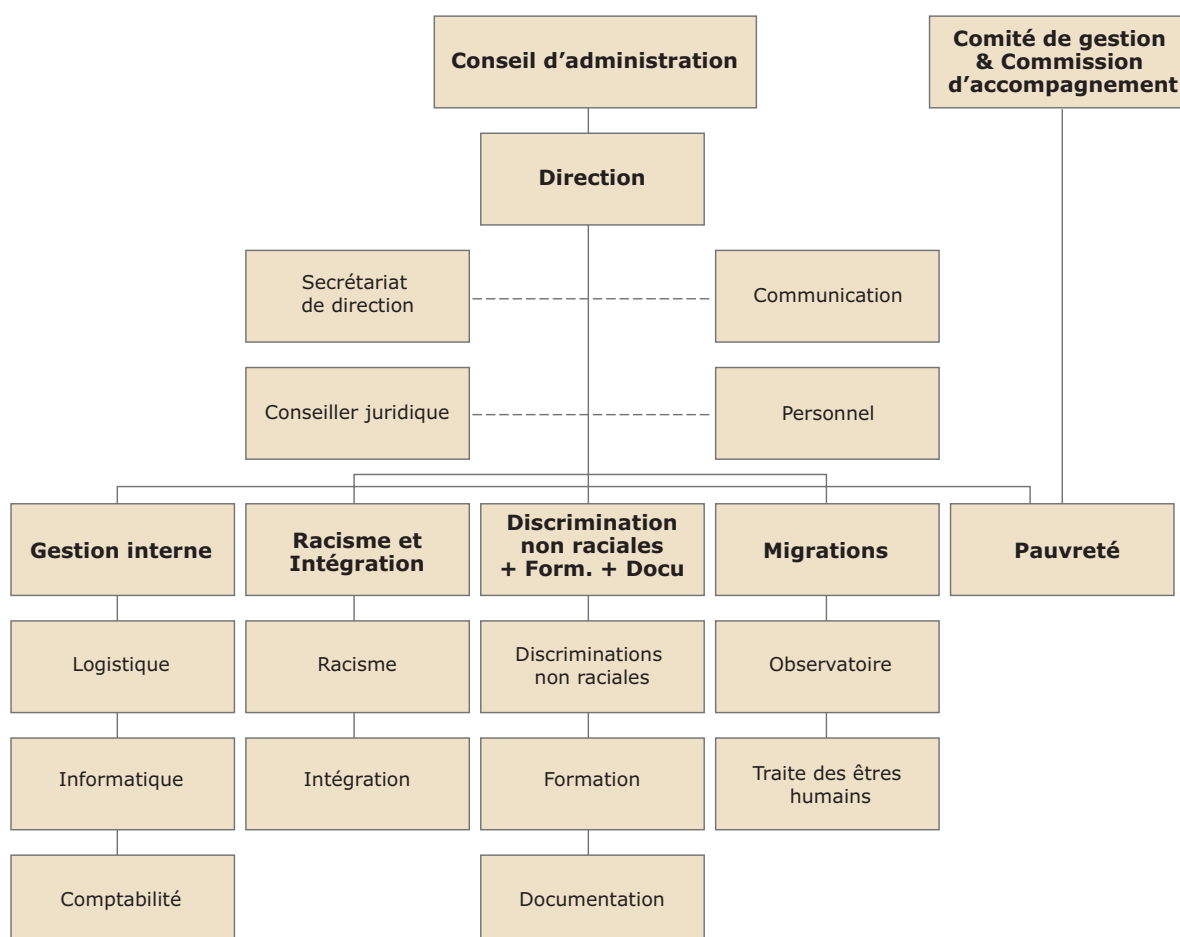
CHAPITRE 1 Le Centre en action

1.1 Structure et fonctionnement du Centre / nouveautés par rapport à 2005

En 2004, l'organigramme du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme s'est modifié. Par contre, tant en 2005 qu'en 2006, celui-ci n'a pas connu de grands changements. Vous le trouverez ci-dessous.

En ce qui concerne le fonctionnement, en 2006, le Centre a consacré une attention particulière à l'amélioration des procédures pour la réception et le traitement des signalements ; la préparation des formations ; les contacts au niveau européen (entre autres avec la Halde en France, la CGB aux Pays-Bas ; et les contacts via Equinet) ; la collecte de données relatives aux migrations grâce à un accord sur le long terme avec le Groupe d'études de démographie appliquée de l'UCL (GédAP).

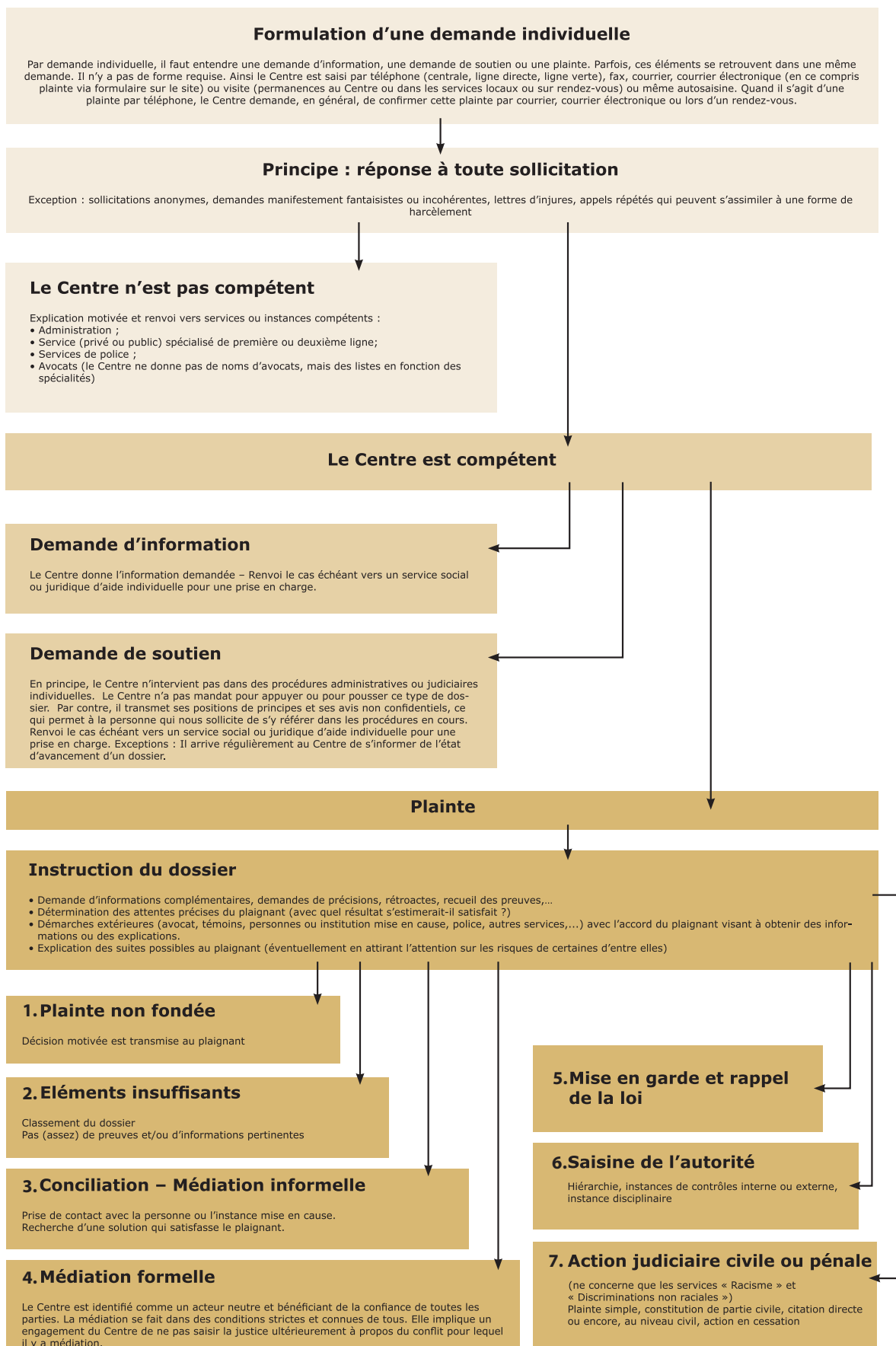
L'organigramme du Centre à la date du 31 décembre 2006



1.2 Fonctionnement concret

1.2.1 Procédure de traitement des sollicitations

Schéma 1 : Procédure de traitement des sollicitations



1.2.2 Acceptation, préparation, réalisation et évaluation d'une formation

La particularité de l'intervention du service « Formation » réside dans une double spécificité : d'une part, il s'adresse en priorité à des professionnels appartenant en général à une même organisation, c'est-à-dire à des personnes qui sont en contact avec un public diversifié ; d'autre part, il met en œuvre des dispositifs particuliers préalablement négociés avec le commanditaire sur la base d'une grille de besoins. Il ne propose donc pas de catalogue de formations préétabli dans lequel l'organisation n'aurait qu'à piocher pour trouver la formation dont elle estime avoir besoin.

C'est ainsi que chaque dispositif, quelle que soit la thématique travaillée, est en articulation avec les réalités de l'organisation. Quelquefois, la proposition initiale est affinée lors d'une visite de l'organisation et/ou d'une rencontre avec les travailleurs et futurs participants à la formation.

Dans un tel contexte, la réussite – mais aussi l'échec – est autant l'affaire du commanditaire que de l'opérateur de formation. En effet, il est impératif que l'action s'inscrive dans un dispositif de changement déjà installé dans l'organisation et que chaque travailleur en soit informé, et mieux encore y soit associé. La formation n'est jamais qu'un moyen à disposition de l'organisation, et certainement pas une fin en soi.

La particularité des pratiques méthodologiques valorisées par le Centre est de mettre le participant au milieu du dispositif. Il en est ainsi un acteur, interrogeant ses pratiques et construisant, dans la confrontation avec d'autres, un savoir susceptible de le rendre plus satisfait dans son travail.

Les dispositifs peuvent être très variables puisqu'ils peuvent se décliner de différentes manières selon les besoins exprimés : depuis des séances d'information ou des modules de sensibilisation – des interventions de courte durée, de quelques heures à un ou deux jours – jusqu'à des modules plus longs de plusieurs jours, appelés alors « formations ». Relevons également la possibilité, pour des équipes en fonction, de demander une intervention sous la forme d'un coaching ou d'un accompagnement. La formation de formateurs est également un dispositif pratiqué par nos équipes.

Notre expérience s'est construite au contact des organisations les plus diversifiées, qu'elles soient publiques ou privées, et sur des thématiques liées à la diversité et à sa gestion dans les organisations, la communication interculturelle, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés.

Voir les annexes pour un descriptif détaillé de nos formations durant l'année 2006.

1.3 Chiffres et brefs commentaires

1.3.1 Cas signalés de discriminations, de racisme et d'autres délits d'incitation à la haine

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

	Tot	%	Homme	%	Femme	%	Non communiqué	
Raciale	650	39%	419	64%	189	29%	42	7%
Handicap	192	12%	93	49%	91	47%	8	4%
Orientation sexuelle	111	7%	95	85%	13	12%	3	3%
Convictions religieuses et philosophiques	75	5%	37	50%	34	45%	4	5%
Etat de santé	61	4%	38	62%	22	36%	1	2%
Age	56	3%	36	64%	17	31%	3	5%
Autres motifs (caractéristiques physiques, fortune, naissance, état civil)	38	2%	21	55%	16	42%	1	3%
Autres raisons (Centre non compétent, indéterminé ...)	466	28%	301	65%	149	32%	16	3%
TOTAL	1649	100%	1040	63%	531	32%	78	5%

En 2006, le Centre a ouvert 1 649 dossiers pour racisme, discriminations et autres délits d'incitation à la haine.

Quarante pourcents de ces dossiers concernent des cas de racisme ou de discrimination basés sur les motifs de prétendue race, de couleur de peau, d'origine nationale ou ethnique. En chiffres absolus, on constate pour les dossiers raciaux une baisse par rapport à 2005. En revanche, on observe une augmentation, tout comme l'an dernier, pour les motifs de discrimination pour lesquels la compétence du Centre ne s'exerce qu'en vertu de la loi de 2003 contre les discriminations (ou loi AD dans la suite du texte). Cette augmentation est surtout imputable aux dossiers relatifs au handicap.

En gros, on peut dire que la répartition des dossiers entre les différents motifs de discrimination est à peu près la même par rapport à 2005.

Dans 466 dossiers (soit 28% des cas), le Centre a estimé, après analyse, qu'il n'y avait pas de lien avec l'un des motifs de discrimination pour lesquels il est légalement compétent. Il est logique que ce type de dossiers se retrouve aussi bien dans le service « racisme » que dans le service « discriminations non raciales ». Dans ces dossiers, le Centre a orienté le plaignant, dans la mesure du possible, vers les instances compétentes (comme l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes par exemple).

Par ailleurs, nous signalons aussi qu'une bonne moitié des dossiers de discrimination pour convictions philosophiques ou religieuses ont été suivis par le service Lutte contre le racisme étant donné qu'il n'est pas toujours facile de déterminer quelle est la cause première de l'inégalité de traitement : l'origine ou la religion/conviction philosophique.

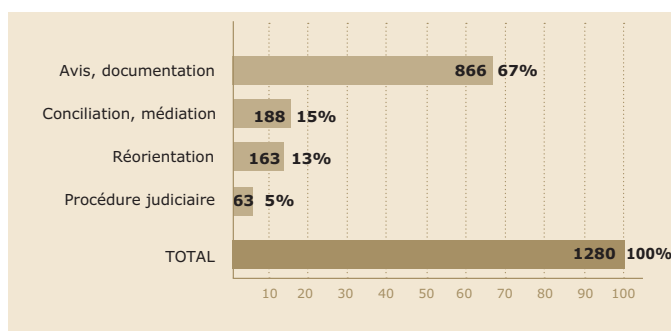
Nous indiquons aussi dans ce rapport annuel 2006 le sexe du plaignant. Il convient cependant de faire observer que celui qui introduit la plainte n'est pas toujours la victime. Une femme peut, par exemple, prendre contact au nom de son conjoint ou à la place de son fils mineur. De plus, certaines plaintes ont été déposées simultanément par plusieurs personnes.

Tableau 2 : Nature du contact

Contacts	
Courriel/site internet	36%
Téléphone et ligne verte	26%
Visite	17%
Lettre	15%
Fax	2%
Contact personnel	3%
Article de journal	1%
TOTAL	100%

Si le premier contact avec le Centre est plutôt informel (formulaire rempli sur le site internet, envoi d'un courriel, téléphone = 62% au total) et si des premières informations ou explications peuvent être données rapidement, l'introduction d'une plainte et une réponse motivée du Centre nécessitent, en général, une confirmation écrite et/ou une visite. En effet, bien que le Centre ne veuille pas mettre un seuil d'accès trop élevé, il doit cependant rester attentif à ce que le plaignant reste impliqué dans son dossier et qu'il le poursuive avec lui jusqu'à son terme.

Graphique 1 : Mode de traitement



Comme l'an passé, la très grande majorité des dossiers font l'objet d'un avis ou d'un envoi de documentation. Il s'agit, en effet, d'éclairer le demandeur quant à ses droits, à ses obligations et aux procédures éventuelles. A charge pour lui de prendre la responsabilité d'agir pour résoudre le problème auquel il est confronté.

Vous pourrez lire ci-dessous nos principales conclusions à propos des différentes catégories de dossiers.

1.3.1.1 Racisme et discrimination raciale

Tableau 3 : Racisme et discrimination raciale : répartition des dossiers par secteurs

	2006	2005	diffé- rence
Emploi	17%	15%	+2%
Média/internet/ propagande	16%	13%	+3%
Vie sociale	15%	11%	+4%
Service public	9%	14%	-5%
Services de police	9%	9%	0%
Services privés	8%	9%	-1%
Enseignement	7%	10%	-3%
Logement	5%	8%	-3%
Vie privée	3%	4%	-1%
Justice	2%	3%	-1%
Autre	9%	4%	+5%
Total	100%	100%	

Concernant les différents secteurs, les plaintes concernant l'emploi restent en tête et elles sont mêmes en augmentation, tant en chiffres absolus que relatifs.

Deux autres secteurs sont également en augmentation: tout ce qui concerne les médias (presse, émission de télévision...), internet (sites, forums, courriels...) et la propagande (tracts, affiches, toutes-boîtes), d'une part; les plaintes relatives à la vie sociale (conflits de voisinage ou sur la voie publique...), d'autre part.

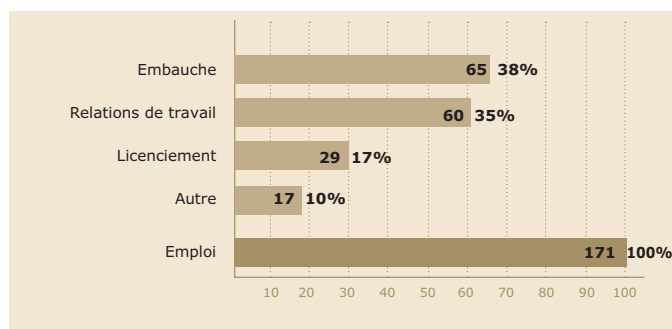
Par contre, les plaintes à l'encontre des services publics (administrations locales, régionales ou fédérales, CPAS...) sont en nette diminution (moins 5% par rapport à l'année passée).

a) Emploi

En matière d'emploi (voir aussi 3.2.2), les plaintes qui concernent les relations de travail en cours d'exécution du contrat (brimades, refus de promotion...) sont presque aussi nombreuses qu'en matière d'embauche et de recrutement (discrimination à l'embauche, entretiens orientés...). Les plaintes relatives à la fin du contrat (licenciement, non-renouvellement de contrat à durée déterminée...) sont deux fois moins nombreuses que pour les autres aspects du travail,

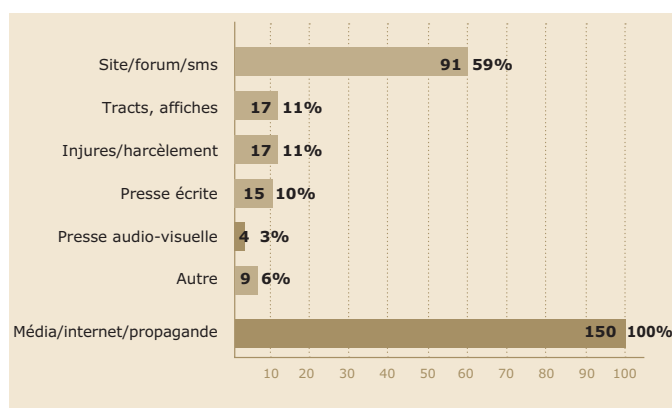
sans que l'on puisse pourtant en conclure qu'elles sont insignifiantes (17 %).

Graphique 2 : Racisme et discrimination raciale dans le secteur de l'emploi



b) Média, Internet et propagande

Graphique 3 : Racisme et discrimination raciale dans les médias, sur Internet et dans la propagande

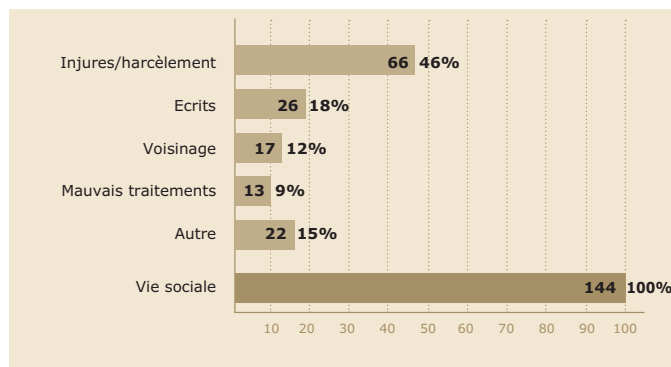


La grande majorité des plaintes (59 %) dans ce secteur concerne internet (sites, forums de discussions, courriels...) et/ou les nouveaux moyens de communication (SMS...). Le projet Cyberhate (voir 3.1) n'est certainement pas étranger à l'augmentation des plaintes dans ce domaine et au fait qu'il soit passé en deuxième position en 2006 (3^e en 2005).

Il faut remarquer un nombre relativement peu élevé de plaintes concernant les tracts, les affiches et les toutes-boîtes alors que 2006 a été une année électorale.

c) Vie sociale

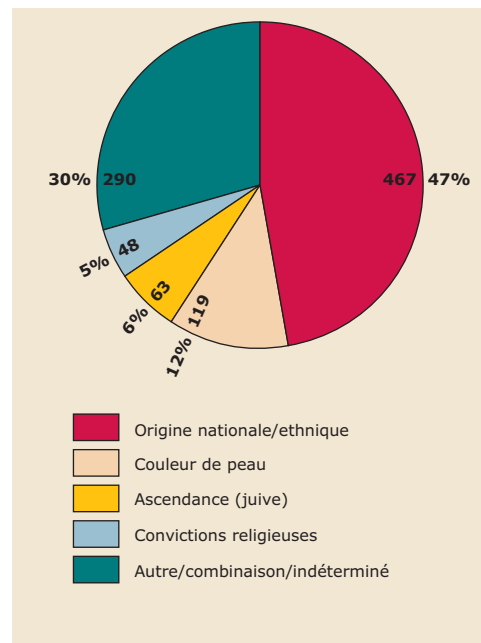
Graphique 4 : Racisme et discrimination raciale dans la vie sociale



C'est le secteur qui a connu la plus forte augmentation en 2006 par rapport à l'année précédente. C'est également en 2006 que nous avons connu différents événements graves à caractère raciste : fusillade à Anvers, attaque par des skinheads à Tirlemont, agression dans une station-service à Zellik... Les faits les plus graves (coups et blessures, mort...) représentent 9 % des plaintes dans ce secteur. La majeure partie des autres plaintes sont relatives à des injures et/ou du harcèlement. Il ne faut pas minimiser ce genre de faits car si toutes les situations ne dégénèrent pas en violences physiques, il est rare que de tels types de faits ne soient pas précédés de propos ou d'écrits racistes ou xénophobes. Il faut donc considérer des propos ou des écrits racistes comme un indicateur qui appelle une réaction (médiation, conciliation, rappel à la loi) afin de prévenir toute détérioration de la situation.

d) Motifs de discrimination

Graphique 5 : Motifs de discrimination



Près de la moitié des plaintes se fondent sur l'origine nationale ou ethnique alors qu'un peu moins d'un tiers sont fondées sur d'autres motifs que ceux prévus par la loi antiracisme ou sont des plaintes pour lequel le motif est indéterminé. Pour ce qui est des plaintes concernant l'ascendance juive, nous renvoyons au texte ci-dessous. Il y a des dossiers qui concernent exclusivement les convictions religieuses et philosophiques. A côté de ces dossiers, il y a un nombre significatif de dossiers pour lesquels le motif religieux se combine (ou le masque) avec un motif lié à l'origine nationale ou ethnique. Cela vise essentiellement des propos, des actes ou des attitudes à l'égard de personnes musulmanes ou présumées telles.

Tableau 4 : Antisémisme de 2004 à 2006

Année	2004	2005	2006
Agression verbale	23	18	14
Lettres, articles	14	9	16
Média	4	2	1
Internet	10	11	21
Actes de violence	9	6	3
Détériorations, vandalisme	3	6	3
Négationnisme	3	6	2
Autres	2	-	3
TOTAL	68	58	63

L'évolution en matière de plaintes invoquant l'antisémisme fait apparaître en 2006 une baisse des agressions physiques ou verbales, mais une hausse significative de la diffusion de textes, propos et dessins soit clairement antisémites, soit pouvant exprimer une intention antisémite ou négationniste au sens des lois du 30 juillet 1981 et du 23 mars 1995. Cette diffusion se fait surtout par le canal d'internet (sites, forums ou listes de diffusion), mais aussi par voie écrite.

Nous épinglerons deux situations pour cette année 2006.

En juillet, la crypte du Mémorial de la déportation des Juifs de Belgique, à Anderlecht, a été profanée. A la suite de ces événements, l'Union des déportés juifs de Belgique ainsi que le Centre ont déposé plainte.

Le 30 novembre, de jeunes Juifs hassidiques se sont fait insulter et malmené par un groupe de jeunes d'origine turque au moment où ils s'installaient dans une auberge de jeunesse à proximité du site de Beringen-Mijn. Des dégâts ont également été occasionnés au bâtiment. Le Parquet a immédiatement réagi en infligeant à chacun des jeunes impliqués 30 heures de travaux d'intérêt général. Cette mesure a été accompagnée d'une présentation d'excuses et d'une obligation de paiement de dommages et intérêts. Un voyage d'étude à la Fondation Anne Frank à Amsterdam a été effectué par ces jeunes, qui devront également réparer les dégâts occasionnés à l'auberge de jeunesse.

Tableau 5 : Qualification du racisme et des discriminations raciales

Qualification		
Incitation (1 et 3 AR et 6 AD)	107	47%
Discrimination (2 et 2 bis AR)	40	18%
Discrimination directe (2 § 1 AD)	24	11%
Harcèlement (2 § 6 AD)	19	9%
Mobile abject	18	8%
Discrimination indirecte (AD)	6	3%
Négationnisme	5	2%
Fonctionnaire (4 AR et 6 AD)	4	2%
TOTAL	223	100%

AR: loi antiraciste / AD: loi antidiscriminations

Par rapport aux plaintes pour lesquelles une qualification a pu être donnée relativement aux dispositions légales existantes (loi antiracisme, loi antidiscriminations ou loi antinégationnisme), nous constatons que le délit d'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination est presque majoritaire (48%). Cette même tendance se constate à travers la jurisprudence. C'est l'article 1 de la loi antiraciste (incitation à la discrimination et annonce publique de son intention de discriminer) qui connaît la plus grande application par les cours et tribunaux (voir également 3.5).



En savoir plus?

www.diversite.be > racisme > jurisprudence

1.3.1.2 Handicap

Tout comme les années précédentes, le handicap est le deuxième motif de discrimination, après le racisme: il concerne 192 plaintes au total, soit 30% de toutes les plaintes reçues pour discrimination non-raciale.

Autant d'hommes (93) que de femmes (91) avec un handicap s'adressent au Centre. Huit dossiers concernent des questions qui ne portent pas sur une personne en particulier mais sur des problématiques plus générales du handicap. Ces dossiers sont donc indifférenciés au niveau du genre.

Les personnes avec un handicap physique sont toujours plus nombreuses à consulter le Centre (60% en 2006 contre 54% en 2005). Vingt pour-

cents des plaignants ont un handicap sensoriel. Les personnes souffrant d'un handicap mental sont un peu plus représentées qu'auparavant (6,2% en 2006 contre 4,5% en 2005).

Dans ce domaine, les plaintes les plus nombreuses – 95 au total – relèvent de la fourniture ou de la mise à disposition de biens et de services au public (logement, services publics ou privés, justice, transport...). Le nombre de ces dossiers a nettement augmenté par rapport aux années précédentes.

Certains dossiers concernent des situations de discrimination directe sur base du handicap : refus d'entrée dans une discothèque, refus d'un logement. D'autres concernent des situations de discrimination indirecte, comme le refus d'un logement ou d'une carte de paiement parce que la personne handicapée a des revenus qui ne peuvent pas être saisis (allocations de personne handicapée).

De nombreux dossiers concernent encore des problèmes d'accessibilité de la voirie, de bâtiments privés ou publics. Bien des questions se posent toujours au niveau de l'admission des chiens d'assistance dans les lieux publics, malgré les législations existantes. Nous avons reçu 16 dossiers relatifs au transport (taxi, train, bus, avion).

Les organisations de personnes handicapées savent que, même si le Centre mène une enquête sur ce sujet, la loi AD n'est pas l'instrument qui permet de résoudre la problématique de l'accessibilité. Toutefois, le manque d'accessibilité d'un bâtiment peut empêcher une personne handicapée de consulter un service ouvert au public ou de participer à une activité. C'est la raison pour laquelle des collaborateurs du Centre ont rencontré en 2006 de nombreuses organisations et administrations afin de les informer de cette question et de connaître leur vision de l'accessibilité (pour plus de détails: voir 2.1.2 dans le Chapitre 2).

Le nombre de dossiers relatifs à des inégalités de traitement envers des personnes handicapées dans la sphère professionnelle est resté assez stable par rapport à l'année dernière. Le Centre a ouvert 52 dossiers, principalement pour des problèmes de recrutement, d'aménagements raisonnables, de conditions de travail et de licenciement. Vingt-quatre dossiers concernent la recherche d'emploi, l'entretien d'embauche et la sélection. De nombreuses plaintes concernent des demandes d'aménagement des entretiens et

des tests d'embauche, plus particulièrement cette année pour des personnes malentendantes (présence d'un interprète, demande de temps supplémentaire, adaptation des examens écrits). Le Centre est intervenu plusieurs fois avec succès pour que ces examens soient adaptés.

Le motif des refus d'embauche n'est pas toujours clairement exprimé : le handicap est sans doute déterminant, mais il est difficile de l'isoler des autres motifs évoqués ou non, de manière orale, lors d'un entretien d'embauche ou d'une conversation téléphonique.

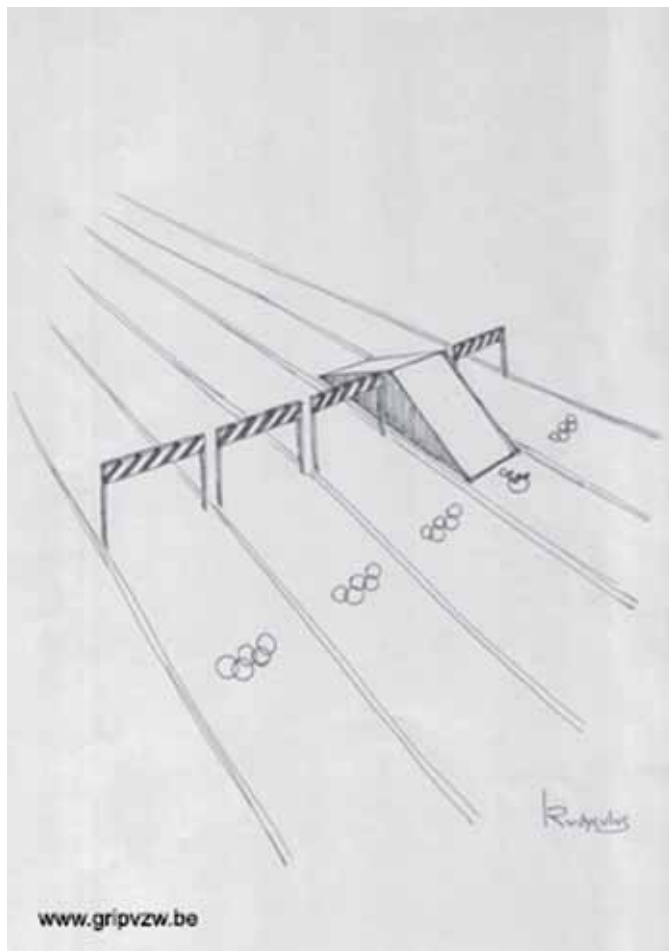
Bien souvent, le demandeur d'emploi handicapé dénonce ses difficultés au Centre de manière générale, sans évoquer de situation précise : « J'essuie refus sur refus, que puis-je faire ? ».

Les demandes d'aménagements raisonnables concernent également des personnes handicapées qui ont un emploi (19 dossiers) : après une période d'incapacité, par exemple, certaines adaptations du travail, temporaires ou définitives, sont nécessaires. Si la personne s'adresse au Centre, ce n'est pas toujours parce que l'aménagement est refusé, mais davantage pour connaître ses droits, pour se renseigner sur le bien fondé de l'aménagement et éventuellement pour bénéficier de l'appui du Centre.

En matière de travail, la décision du Centre, en accord avec la personne, d'intervenir ou non auprès de l'employeur est délicate. La personne handicapée peut craindre pour son emploi. Le rôle du Centre est aussi de conseiller la personne et de l'orienter vers les structures de l'entreprise avec qui le Centre collabore et qui sont à même de répondre à ses besoins (conseiller en prévention-médecin du travail, syndicats, cellules « diversité »).

Les demandes d'un travail adapté vont parfois au-delà d'un simple aménagement. C'est notamment le cas quand un changement de poste de travail dans l'entreprise est nécessaire pour la personne. Il arrive que la personne handicapée soit déclarée inapte pour sa fonction et soit licenciée (8 dossiers). Nous sommes ici à la frontière entre les concepts de la loi (lutte contre la discrimination, aménagement raisonnable) et la législation du travail concernant l'inaptitude et le reclassement du travailleur. Il n'est pas facile d'articuler ces deux législations et on peut craindre que certaines dispositions se contredisent. Le Centre a lancé une étude sur ces questions, qui sera réalisée en 2007.

Les demandes d'aménagement raisonnable ne concernent pas seulement le secteur du travail. La question se pose dans tous les secteurs de la société: éducation, études, transports, loisirs, services ouverts au public. Ces aménagements participent à la construction d'une société plus inclusive.



Dans 33 dossiers, il a été possible de mettre un terme à l'inégalité de traitement envers la personne handicapée grâce à la mise en place d'un aménagement raisonnable dont trois pour des raisons de santé.

Nous avons aussi reçu davantage de plaintes pour des inégalités de traitement dans l'enseignement (18 dossiers). L'idée d'un enseignement inclusif se répand de plus en plus. Les parents veulent inscrire leur enfant handicapé dans l'enseignement ordinaire et se heurtent trop souvent à un refus. Il y a ainsi une circulaire francophone qui rappelle que toutes les écoles doivent prévoir un accueil pour des enfants qui ont une maladie chronique ou un handicap.

Dans 36 dossiers de personnes handicapées, il est apparu que, pour différentes raisons, le Centre n'était pas compétent pour entreprendre d'autres démarches. Parfois, on est bien en

présence d'une différence de traitement, mais celle-ci touche à des compétences régionales et communautaires qui, à strictement parler, ne relèvent pas de la compétence du Centre. Lorsque plusieurs plaintes semblables lui parviennent, le Centre essaie cependant d'ouvrir des dossiers structurels et de formuler des recommandations.

Le nombre de plaintes de personnes qui ont été insultées en raison de leur handicap a doublé en un an. Cependant, cette différence n'est pas statistiquement significative. Il est difficile de déterminer dans quelle mesure la plainte correspond à des faits réels étant donné que les preuves sont généralement difficiles à réunir. On peut citer l'exemple d'un homme qui se fait insulter dans son jardin par un voisin ou qui subit des brimades à caractère répétitif.

1.3.1.3 Orientation sexuelle

Le Centre a reçu 111 dossiers touchant à des discriminations liées à l'orientation sexuelle. Cela représente une augmentation de 35 % par rapport à 2005, lorsque nous avons reçu 82 dossiers de ce type.

Tout comme l'année dernière, le Centre constate une grande différence entre le nombre de dossiers introduits par des hommes et par des femmes. Ces dernières n'ont été qu'une dizaine à signaler des problèmes relatifs à leur orientation sexuelle. À l'avenir, le Centre compte entreprendre des efforts supplémentaires pour améliorer sa communication avec les mouvements de lesbiennes.

Les problèmes de cohabitation constituent la plus grande catégorie de dossiers, soit 24 au total. 17 cas concernaient des conflits de voisinage qui ont dégénéré au point que des insultes faisant référence à l'orientation sexuelle ont été proférées, mais sans qu'il n'y ait des éléments de discrimination. Dans 7 autres dossiers, il s'agissait d'un véritable délit d'incitation à la haine. Par ailleurs, 9 autres dossiers touchaient plutôt à la sphère privée. Il peut s'agir par exemple de problèmes avec l'ancien conjoint hétérosexuel (contestation du droit de garde, etc).

Les lesbiennes semblent être moins victimes de délits d'incitation à la haine. Une des explications à cela pourrait être qu'elles sont moins visibles et davantage tolérées socialement, ce qui fait qu'elles se sentent moins rapidement visées.

D'un autre côté, elles subissent sans doute plus souvent des tensions à l'intérieur de leur sphère privée.

Nous avons reçu un nombre sensiblement plus élevé de dossiers touchant à la fourniture de biens et de services: 26 en 2006 contre 15 en 2005. Ils concernaient aussi bien la fourniture de services privés que publics.

Le nombre de plaintes relatives aux médias (19) est resté proportionnellement semblable à celui de 2005.

Quinze dossiers concernaient une suspicion d'inégalité de traitement dans la sphère professionnelle. Ce chiffre comprend 4 plaintes pour licenciement, qui sont cependant apparues non fondées (ce n'était donc pas un cas de discrimination). Il y a eu 7 plaintes pour brimades. En ce qui concerne la sphère professionnelle, le Centre manque souvent d'éléments d'appréciation. Comme on ne dispose pratiquement pas d'informations sur la discrimination envers les homosexuels dans le monde du travail et sur les mécanismes qui sont à l'œuvre, le Centre fera réaliser en 2007 une enquête visant à mieux cerner la situation en Belgique.

En ce qui concerne ce motif de discrimination, nous pouvons dire, d'une manière générale, que beaucoup de plaintes apparaissent non fondées et que bon nombre de plaignants rompent tout contact après avoir fait part de ce qui leur était arrivé. Beaucoup de plaintes non fondées sont liées à la liberté d'expression (11 dossiers). Dans la plupart des autres cas, il s'agit plutôt d'une perception subjective, sans que l'on puisse vraiment parler de discrimination. Un exemple: une jeune fille lesbienne suit une formation d'infirmière et a des difficultés à soigner des patients masculins.

Il peut y avoir plusieurs raisons pour lesquelles on coupe le contact après avoir signalé une discrimination. Une victime peut prendre contact avec le Centre pour y trouver une écoute et une reconnaissance. Une fois qu'elle les a obtenues et qu'elle a été informée de ses droits, elle se sent souvent aidée et ne ressent pas le besoin d'entreprendre d'autres démarches. D'autres victimes, qui ont plutôt vécu une situation traumatisante, veulent surmonter ou oublier ces événements après avoir contacté le Centre. Elles rompent donc le contact parce qu'elles ne veulent plus consacrer d'énergie à la plainte ou vivre dans le souvenir de cette situation. Enfin, il

y a également des victimes qui sont effrayées par la perspective d'une procédure judiciaire.

Dans 5 dossiers, une plainte simple a été déposée auprès du Parquet. Il s'agissait dans quatre cas d'un délit d'incitation à la haine et dans le dernier cas d'une incitation à la discrimination, à la haine et à la violence.

1.3.1.4 Etat de santé actuel ou futur

Trente-six femmes et 24 hommes au total ont pris contact avec le Centre pour signaler des cas ou poser des questions à propos d'une inégalité de traitement basée sur leur état de santé actuel ou futur. Le nombre de plaintes reçues dans ce domaine reste stable par rapport à 2005.

Vingt dossiers concernent une inégalité de traitement dans l'octroi d'une assurance. 11 personnes se sont ainsi vues refuser une assurance solde restant dû ou une assurance vie, soit de manière catégorique, soit sous réserve du paiement de primes plus élevées. Le Centre a aussi reçu 6 plaintes de personnes qui ne pouvaient pas, ou difficilement, souscrire une assurance hospitalisation en raison de leur passé médical.

Les personnes qui rencontrent le plus d'obstacles en raison de leur maladie – ou bien qui ont le plus tendance à s'adresser au Centre – sont celles qui sont séropositives au VIH, qui souffrent du diabète, d'obésité ou qui ont eu un cancer. Ceci peut s'expliquer par le fait que le Centre a mené un travail plus structurel sur certaines maladies et a conclu des accords de coopération avec quelques organisations qui mènent une action spécifique à propos de l'une de ces maladies.

Dans le secteur de l'emploi, le nombre de plaintes est resté stable (22). La plupart des dossiers proviennent de personnes qui ne répondent pas aux critères médicaux imposés pour pouvoir être engagées, par exemple à la police, dans l'armée ou à la SNCB. Nous avons reçu peu de dossiers relatifs à un licenciement (2) ou à un refus de promotion (2) pour des raisons de santé.

On nous signale également peu de discriminations pour cause de santé dans le domaine des services.

Après analyse des faits, il est apparu que 12 plaintes n'étaient pas fondées ou que la différence de traitement était justifiée. Dans 19 cas,

une aide a été fournie aux personnes sous la forme de conseils ou d'une réorientation vers une autre instance. 12 autres dossiers étaient toujours en cours de traitement fin 2006. Enfin, nous voudrions faire remarquer qu'un certain nombre de dossiers complexes et plus structurels demandent beaucoup de temps, même si le Centre n'entreprend pas de démarches juridiques.

1.3.1.5 Age

En chiffres absolus, le nombre de dossiers pour discriminations basées sur l'âge est resté plus ou moins le même par rapport à 2005: 56 dossiers. Il est frappant de constater qu'ils proviennent principalement d'hommes.

La plupart de plaintes (27) concernent la sphère professionnelle. Il s'agit généralement de plaintes pour inégalité de traitement dans des offres d'emploi et de recrutement, ce qui n'a rien d'étonnant. En effet, beaucoup d'offres d'emploi mentionnent encore des limites d'âge et il est fréquent que des demandeurs d'emploi âgés ne reçoivent aucune réaction à leurs lettres de candidature.

Dans 15 cas, le Centre a négocié avec l'employeur. Notamment lorsque les offres d'emploi mentionnaient des critères d'âge, le Centre a pris contact avec l'employeur pour lui rappeler la législation en vigueur. En effet, outre la loi AD, la loi du 13 février 1998 contenant des dispositions relatives à la promotion de l'emploi stipule également qu'il est interdit de mentionner un âge limite lors du recrutement ou de la sélection. Le non-respect de cette loi constitue une infraction pénale. Nous observons que ces interventions du Centre exercent souvent un effet positif de sensibilisation. Un certain nombre de communes qui appliquaient des limites d'âge discriminatoires dans le statut du personnel ont également pu être interpellées avec succès.

On peut cependant craindre que les plaintes reçues ne constituent que le sommet de l'iceberg. On s'est tellement habitué à ce que des critères d'âge soient utilisés, notamment en matière d'emploi, que cette inégalité n'est pas considérée comme une forme de discrimination et que beaucoup de gens ne prennent pas contact avec le Centre lorsqu'ils en sont victimes. Nous devons en conclure que la position du Centre et la législation en la matière sont insuffisamment connues. Pourtant, le Centre a été contacté, et davantage que les années précé-

dentes, par des organisations et des agences d'intérim qui lui ont demandé quels étaient les critères qui pouvaient ou non être utilisés.

En dehors du domaine du travail et de l'emploi, les plaintes pour discriminations basées sur l'âge ont surtout concerné la fourniture de services. Plusieurs citoyens ont ainsi signalé qu'ils ne parvenaient pas à trouver un logement parce qu'ils étaient trop âgés ou trop jeunes. Nous avons également reçu deux plaintes pour discrimination lors de la conclusion d'un contrat d'assurance. Plusieurs cas signalés indiquent aussi que des réglementations relatives à l'âge sont en application dans les services publics.

1.3.2 Questions sur les droits des étrangers

Dans l'exercice de sa mission de « *veiller aux droits fondamentaux des étrangers* », le Centre est sollicité chaque jour par des requérants pour une consultation sur leurs droits ou leur situation. Il s'efforce d'y répondre en communiquant les informations demandées, ou en renvoyant le cas échéant vers un opérateur de seconde ligne.

Tableau 6 : Raison de la demande

Raison	2006 (%)	2005 (%)
1. Régularisation	21	21
2. Regroupement familial	11	10
3. Autre séjour	9	11
4. Mariage / cohabitation	8	12
5. Nationalité	6	6
6. Détention / retour / éloignement	6	6
7. Séjour / Travail	5	6
8. Séjour de courte durée/visa	4	2
9. Asile	4	6
10. Accueil / aide sociale / aide médicale	4	6
11. Séjour / études	3	2
12. En dehors de la compétence du Centre	10	11
13. Autre	9	1
TOTAL	100	100

En 2006, les questions concernant la régularisation sont restées équivalentes à 2005 (21 %). Les chiffres sont, en moyenne, très comparables

à 2005. On notera néanmoins une baisse sensible des demandes liées au mariage et à la cohabitation (8 % contre 12 % en 2005) et un léger effritement des questions liées à l'asile.

Du point de vue de l'origine des demandeurs, plus de 28 % des personnes adressant une requête sont d'origine africaine sub-saharienne. Suivent les demandeurs originaires du Maghreb (16 %) et d'Europe extérieure à l'Union européenne (13 %). On notera qu'une part tout de même importante des demandes provient de personnes d'origine belge (15 %).



1.3.3. Aperçu des dossiers judiciaires de 2003 à 2006

Tableau 7 : Aperçu des dossiers judiciaires de 2003 à 2006

Type de Dossier	Elément racial Antisémitisme Négationnisme	Elément non-racial	Traite des êtres humains	Total
Législation appliquée	30 juillet 1981 25 février 2003 25 mars 1995 405quater C.P.	25 février 2003 405quater C.P.	13 avril 1995 10 août 2005	
2003	14	3	8	25
2004	12	2	20	34
2005	12	0	7	19
2006	20	5	10	35
TOTAL	58	10	45	113
En %	51 %	9 %	40 %	100%

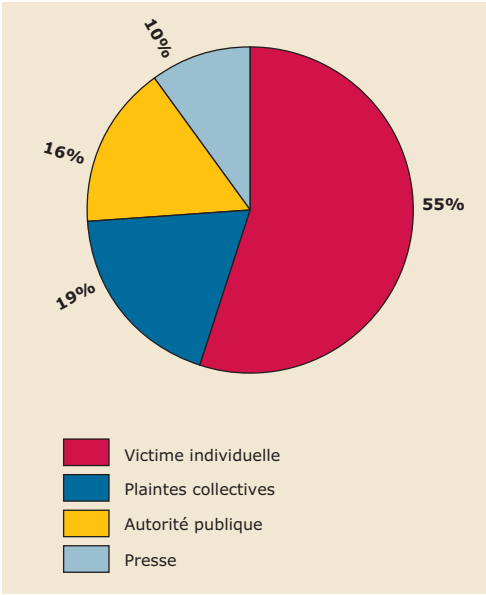
Vous trouverez ci-dessous un aperçu des dossiers judiciaires depuis 2003. Ces données peuvent légèrement différer de chiffres mentionnés dans d'autres sources. La raison en est simple: en général, les chiffres renseignent le nombre de dossiers approuvés par le Conseil d'administration, mais il arrive parfois qu'une victime ne souhaite pas poursuivre la procédure ou que le Centre s'en remette à la sagesse du tribunal. Il s'agit ici uniquement de procédures qui ont été poursuivies.

Nous indiquons ci-dessous quelques précisions sous la forme de pourcentage ou de chiffres absolus lorsque le nombre de dossiers n'est pas assez important. Les chiffres correspondent uniquement aux dossiers dans lesquels il a réellement été procédé: ils ne reprennent donc pas les médiations pénales dans lesquelles le Centre est intervenu ou les peines alternatives.

1.3.3.1 Dossiers judiciaires sur base de racisme, d'antisémitisme, de négationnisme

Durant la période allant de 2003 jusqu'à la fin 2006, le Centre a traité 58 dossiers judiciaires basés sur le racisme, l'antisémitisme ou le négationnisme. Le graphique 6 vous donne un aperçu de l'origine du dossier introduit au Centre.

Graphique 6 : Qui a introduit le dossier au Centre ?



Quelques exemples de dossiers transmis par l’intermédiaire du public sont : une série de citoyens qui contactent le Centre, à titre individuel ou en groupe, au sujet du même problème, des associations qui défendent les intérêts de leurs membres...

La rubrique « Autorité publique » comprend entre autres l’Orbem, le Forem, le parquet...

L’antisémitisme est un critère (dans 28 % des dossiers) qui est retenu lorsqu’il y a une référence claire au peuple juif, même si c’est la loi antiraciste du 30 juillet 1981 qui s’applique et pas forcément la loi antinégationniste du 25 mars 1995.

Tableau 8 : Type d’infraction sur base de racisme, d’antisémitisme, de négationnisme

Coups et blessures (405 quater CP)	38 %
Incitation à (article 1 ^{er} loi 1981)	21 %
Menaces, injures	17 %
Discriminations en matière d’emploi	10 %
Discriminations biens et services (horeca, logement...)	9 %
Publications (textes et sites internet)	5 %
TOTAL	100%

Dans la catégorie des coups et blessures, nous constatons une forte montée de violences gratui-

tes dont les auteurs sont de plus en plus jeunes. Cette tendance a été confirmée par les magistrats de référence à l’occasion d’une rencontre, mais ce n’est pas une constatation scientifique. Il s’agit de dossiers qui seraient de toute façon ouverts pour coups et blessures et dans lequel le Centre demande d’examiner les circonstances aggravantes.

Tableau 9 : Type de procédure entamée

Partie civile jointe au dossier entamé par la victime	55 %
Constitution de partie civile dès le début du dossier	28 %
Action en cessation	9 %
Partie civile après dépôt de plainte simple et renvoi vers le tribunal	5 %
Citation directe	3 %
TOTAL	100%

Les cas de constitution de partie civile dès le début du dossier concernent des dossiers dans lesquels il n’y a pas de victime individuelle (par exemple un site Internet).

1.3.3.2 Dossiers judiciaires concernant des discriminations non-raciales

Durant la période allant du 12 mars 2003 au 31 décembre 2006, un total de 10 dossiers judiciaires sur base de motifs non raciaux étaient constitués. Dans tous les dossiers, le Centre a été contacté par la victime. Des 10 dossiers judiciaires, 6 concernaient l’orientation sexuelle, deux dossiers concernaient le handicap ou la maladie. Enfin, il y avait un dossier concernant une discrimination sur base du statut administratif et un dossier sur base de la conviction religieuse ou philosophique.

Dans 3 dossiers judiciaires, la victime a souffert de coups et blessures. Deux dossiers concernaient l’emploi. Trois dossiers concernaient une discrimination relative à l’offre de services (logement, horeca). Dans un autre dossier, enfin, il s’agissait de harcèlement.

Dans 6 des 10 cas, la procédure entamée était une action en cessation. Dans les 4 autres, le Centre s’est constitué partie civile jointe au dossier entamé par la victime (405 quater CP).

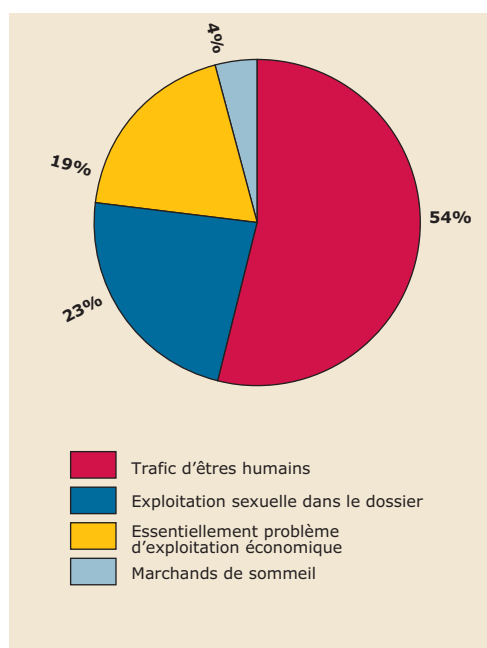
1.3.3.3 Dossiers judiciaires concernant la traite des êtres humains

Durant la période allant de 2003 jusqu'à la fin de l'année 2006, le Centre a traité 45 dossiers relatifs à la traite des êtres humains.

Dans ce type de dossier, la « déclaration » se fait soit par le biais du magistrat de référence, soit par la presse. Le Centre est régulièrement en contact avec les magistrats de référence pour la traite des êtres humains. Nous avons ainsi pu leur faire savoir que, compte tenu de notre mission légale, nous nous intéressons principalement aux réseaux (analyse pour le rapport annuel) et aux cas d'exploitation économique (jurisprudence peu fournie et fort disparate). Cela ne signifie pas que le Centre n'ait plus aucun intérêt pour la problématique de l'exploitation sexuelle, mais la plupart des victimes peuvent s'adresser à des centres d'accueil spécialisés qui leur fournissent également une assistance juridique.

Le graphique 10 vous présente un résumé des différentes matières traitées dans les dossiers concernant la traite des êtres humains.

Graphique 7 : Matières traitées concernant la traite des êtres humaines



La notion de « trafic des êtres humains » ne doit pas être comprise au sens de la (nouvelle) définition légale. Il s'agit de dossiers dans lesquels l'activité principale des auteurs consistait à faire entrer des personnes de manière illégale, sans que l'accent ne soit mis sur d'autres aspects,

comme différentes formes d'exploitation, C'est aussi dans ces dossiers que l'on retrouve de grands réseaux.

1.3.4 Formations

Les services « formation » francophone et néerlandophone s'adressent avant tout à des professionnels qui, dans le cadre de leur travail, sont confrontés à la diversité.

Le principal groupe cible est constitué de fonctionnaires (53 groupes, dont 19 groupes de policiers), suivis des organisations du secteur non-marchand (31 groupes), du secteur privé (11 groupes) et des écoles (6 groupes).

La taille des groupes varie selon le type d'intervention réalisée. Une formation rassemble au maximum 15 participants. Une extrapolation nous permet d'estimer à 1200 personnes le nombre total de participants sur l'année.

Le profil des participants est très diversifié: managers, membres du comité de direction, cadres, chefs de services, contremaîtres, personnel travaillant au guichet, personnel exécutif ou personnel d'entretien.

Les programmes « Communication interculturelle » et « Comment réagir aux préjugés? » restent les thèmes les plus demandés. L'Administration fédérale est plus demandeuse de formations traitant de la diversité.

L'offre de formations est variée: un atelier (en général, une demi-journée, voire une journée) s'inscrit dans un programme plus large d'activités organisées par le demandeur. Une sensibilisation (la plupart du temps une journée, dans le cadre d'une action ponctuelle ou d'un ensemble d'actions prévues dans un plan stratégique) est destinée à informer les participants sur des sujets tels que la législation antidiscrimination, la diversité... Une formation (généralement d'une durée de 1 à 4 jours) vise à travailler les pratiques professionnelles en renforçant les compétences en matière de communication interculturelle, à approcher la diversité et à favoriser une attitude professionnelle non discriminante. Enfin, une supervision est étalée dans le temps (3 à 6 jours).

Les formations constituent 70 % de l'offre d'interventions, les sensibilisations 18 % et les ateliers 7 %. Trois groupes ont suivi une supervision.

Vous trouverez en annexe un aperçu de toutes les formations.

1.4 Equality-mainstreaming

L'*equality mainstreaming* ¹ vise à mettre le souci de l'égalité au cœur des processus décisionnels afin de permettre l'amorce de changements sur le plan culturel, institutionnel et social. Ce souci de l'égalité est un premier volet d'une stratégie double. Le second volet comprend des lignes politiques et des programmes tout spécialement ciblés sur des personnes ou des groupes qui, selon les directives européennes, sont discriminés pour des raisons liées à leur âge, leur handicap, leur sexe, leur race, leur religion ou convictions ou leur orientation sexuelle.

Plusieurs conditions sont nécessaires pour ancrer ce souci de l'égalité. Il faut, entre autre, disposer de statistiques fiables pour bien cibler l'action. Les décideurs doivent pouvoir faire appel à des experts. Il faut développer des instruments adaptés et éventuellement amender des textes de loi existants. Les organisations représentatives doivent prendre part aux processus décisionnels. Il faut procéder à des évaluations en temps utile. Une planification en bonne et due forme et une vigilance de tous les instants sont indispensables pour cela.

Outre ces approches et l'élaboration des instruments nécessaires, il va de soi qu'il faut aussi réunir plusieurs autres conditions, mais qui ont davantage trait à un certain état d'esprit qu'à la définition d'un changement structuré.

Nous songeons entre autres aux éléments suivants: avoir la volonté et le courage politique pour favoriser ce souci de l'égalité; disposer du soutien administratif indispensable; dégager des moyens humains et financiers; ancrer le principe dans la législation et former les personnes qui devront traiter de cette matière; percevoir l'utilité d'ancrer le souci de l'égalité à tous les niveaux possibles; et enfin parvenir à un certain changement de mentalité étant donné que nous devons nous approprier ce concept de *equality mainstreaming*.

Des instances spécialisés (*equality bodies*) peuvent jouer un rôle à cet égard en assumant une fonction de pionnière, en donnant des avis spécialisés, en mettant sur pied des réseaux, en récoltant des données, en élaborant des normes relatives au souci de l'égalité, en suivant leur évolution et en faisant rapport sur cette question.

Tout cela doit bien entendu s'inscrire dans un contexte européen.

1.5 Action internationale

1.5.1 Union européenne

1.5.1.1 De l'EUMC à Fundamental rights agency (FRA) et Raxen

L'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (l'European monitoring centre on racism and xenophobia, EUMC) est une institution autonome de l'Union européenne. Elle observe l'ampleur et le développement des phénomènes racistes et xénophobes dans l'Union et fournit aux institutions communautaires et aux États membres des données quantitatives, des analyses et des tendances sur la lutte contre le racisme et la xénophobie.

Comme chaque année, l'EUMC a publié son rapport annuel qui dresse un point de la situation sur le racisme et les discriminations dans les États membres de l'UE. Ces informations proviennent de données collectées par le réseau « Raxen » (pour « Racisme et Xénophobie »). Le Centre fait office de point de contact pour la Belgique et a apporté sa contribution, en 2006, à plusieurs publications, dont le rapport annuel 2006 de l'EUMC. Dans cette publication, l'EUMC dénonce vivement le fait que dans plusieurs États membres, dont la Belgique, le suivi des problèmes de racisme et de xénophobie ne soit pas suffisamment accessible au public. Des contacts directs avec les services de police et de justice concernés ont cependant fait apparaître que ces services collectent bel et bien des données, mais que celles-ci sont souvent incomplètes et ne sont pas publiées. C'est pourquoi le Centre veut insister en 2007 auprès des pouvoirs publics pour que ces informations soient récoltées et publiées de manière plus systématique.

D'autre part, l'EUMC a également publié en décembre 2006 un rapport sur « l'islamophobie », qui fait apparaître que les musulmans sont plus souvent victimes de conditions défavorables, de discriminations, de haine et de violence dans l'Union Européenne.

L'EUMC possède depuis peu une nouvelle application internet appelée « EUMC INFOBASE ». Cette base de données permet de consulter de manière très simple des statistiques démographiques et des statistiques intéressantes sur la violence raciale pour chacun des États membres

¹ Résumé de : « *Equality Mainstreaming* », A perspective from the Equality Bodies, Equinet Opinions 2005-2006 by Equinet's Working Group 4 on Policy Formation ; Equinet : European Network of Equality Bodies.

de l'UE. En outre, ce site internet donne un aperçu des discriminations ethniques et raciales dans des secteurs importants tels que l'enseignement, l'emploi et le logement. Les données belges qui ont été mises à la disposition du site sont basées sur des rapports du Centre. Les rapports les plus récents qui peuvent actuellement être consultés datent de 2003. L'EUMC promet cependant qu'elle mettra rapidement des informations plus récentes à la disposition du public.

En 2006, l'EUMC a connu, à Vienne, sa dernière année complète de travail. En effet, depuis le 1^{er} mars 2007, l'EUMC s'est transformée en Agence de l'Union européenne pour les droits fondamentaux (en abrégé FRA sur base de son nom en anglais : Fundamental rights agency). En 2007, celle-ci déterminera à quels autres domaines – à côté du racisme – elle s'attachera dans son programme pluriannuel.

Le Centre était un partenaire privilégié de l'EUMC. La direction du Centre représentait les autorités belges dans le Conseil d'Administration de l'EUMC. Le Centre jouait également un rôle important dans le réseau Raxen, qui collecte et compare les données sur le racisme et les discriminations raciales au niveau européen, aussi bien en collaborant à la récolte des données qu'en vérifiant et contrôlant les données pour le gouvernement belge. Il conviendra de déterminer quel rôle le Centre devra jouer dans la FRA.

 **En savoir plus?**
<http://fra.europa.eu>

1.5.1.2 Un cadre d'intégration européen

Dans son « Programme communautaire d'intégration des nouveaux arrivants dans l'Union Européenne », la Commission européenne affirme que l'immigration est une caractéristique permanente de la société européenne. Par conséquent, il est dans l'intérêt des États membres de prévoir une politique efficace de migration en Europe. La Commission affirme sans détours qu'une telle politique implique également une politique d'intégration bien réfléchie. Afin de permettre des échanges structurels de pratiques d'intégration dans les différents États membres, la Commission Européenne a mis sur pied les « Points de Contact Nationaux/Intégration » (NCP/INT).

À la demande du Ministre fédéral de l'Intégration sociale et en concertation avec les Communautés et les Régions, le Centre fait office de NCP-INT pour la Belgique. En 2006, un rapport annuel sur l'intégration en Belgique a été rédigé à la

demande de la Commission. Ce rapport contient des informations sur les choix politiques et les initiatives d'intégration des pouvoirs publics belges. Ces informations ont été récoltées à la lumière des « principes communautaires de base pour l'intégration » (PCB/INT). La contribution belge – qui est le fruit d'une collaboration étroite avec les administrations et les cabinets compétents au niveau du gouvernement fédéral, des Communautés et des Régions – constitue la base du rapport annuel européen Intégration, qui sera publié en 2007 par la Commission européenne.

Dans sa communication sur la politique européenne d'intégration, le Centre a insisté sur l'utilité de ces PCB/INT comme cadre d'analyse pour la politique belge d'intégration. C'est pourquoi il a répondu sans hésiter à l'invitation lancée par la Fondation Roi Baudouin de procéder, dans le cadre de la journée d'étude « Chances de réussite et intégration des jeunes d'origine étrangère » (06/12/2006), à une évaluation de la politique belge d'enseignement à partir du schéma PCB/INT. À l'avenir, le Centre compte faire plus souvent usage de ces forums pour que le débat belge sur l'intégration tienne davantage compte de l'approche PCB/INT.

 **En savoir plus?**
http://europa.eu.int/comm/justice_home

1.5.1.3 Equinet

Equinet est un projet de coopération, financé par la Commission européenne, entre des institutions indépendantes qui luttent contre les discriminations et viennent en aide aux victimes de discriminations. Le Centre y a participé dès le départ (voir ses précédents rapports annuels).

En Belgique, aussi bien le Centre que l'Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes participent au réseau. Equinet possède aujourd'hui une ou plusieurs organisations partenaires dans pratiquement chaque État membre ou candidat État-membre.

Comme les années précédentes, des groupes de travail ont procédé, au sein du réseau, à des échanges de connaissance et d'expérience sur des interprétations juridiques des directives dans les États membres et sur des stratégies visant à favoriser l'égalité de traitement. Mais la nouveauté en 2006, c'est que le réseau a organisé deux formations pour le personnel des institutions indépendantes. À Budapest s'est tenue une formation lors de laquelle les participants ont eu l'occasion d'analyser ensemble un cas de discri-

mination avant qu'il ne passe au tribunal. Quelques mois plus tard, une formation organisée à Vienne a été consacrée aux codes de non-discrimination, par exemple dans des entreprises, et aux stratégies pour les faire respecter.

Outre leur grande utilité pour les collaborateurs, ces formations permettent de rencontrer des collègues d'autres institutions et de nouer des contacts qui s'avèrent précieux pour le travail ordinaire qui est mené au Centre.

La Commission européenne et le Parlement européen ont en tout cas fait une évaluation très positive du projet Equinet et la Commission européenne a déjà indiqué son désir de continuer à le soutenir s'il évolue. C'est pourquoi Equinet se transformera en 2007 pour devenir une organisation dans laquelle toutes les institutions collaboreront et se concerteront de manière permanente. Le premier obstacle a déjà été franchi fin 2006: Equinet a poursuivi ses activités malgré la suspension du financement européen à l'issue de la phase de projet, en novembre, et dans l'attente du nouveau programme Progress.

1.5.1.4 Le projet transnational Eurequality

Ce projet réunit six pays européens: l'Espagne, la Bulgarie, la Finlande, l'Irlande, la Pologne et la Belgique. Il a pour but de favoriser des échanges d'informations et d'expériences sur les institutions qui ont été créées dans le cadre de la directive européenne sur l'égalité raciale (2000-43).

Il s'agit d'un projet qui s'étend sur deux ans. En 2005, l'accent a surtout été mis sur des échanges d'expériences à propos de la création de ces organismes, de leur indépendance et de leurs relations avec la société. En 2006, toute une série d'actions de sensibilisation sur la réglementation européenne et la lutte contre les discriminations ont été menées dans les différents pays. L'expérience que le Centre a acquise au cours des treize dernières années dans la lutte contre le racisme et les discriminations a souvent servi de source d'inspiration et de référence pour les autres pays européens.



En savoir plus?

<http://eurequality.gateway.bg>

1.5.1.5 Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous

La Conférence interministérielle du 13 juin 2006 a désigné le Centre comme organe national de mise en œuvre de la campagne « 2007, Année

européenne de l'égalité des chances pour tous ». Cette Année européenne 2007 est l'élément central d'une stratégie-cadre de non-discrimination et d'égalité des chances présentée par la Commission européenne en juin 2005. Celle-ci entend veiller à l'application et à la promotion au sein de l'Union du principe de lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, la prétendue race ou origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.



2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous

Trente pays participent à cette campagne. Il s'agit de la première activité communautaire qui concerne les six motifs de discrimination visés par le traité CE, tout en prenant en compte le principe de « gendermainstreaming ». Quatre objectifs ont été fixés: 1) Droits. Sensibiliser l'opinion publique au droit à l'égalité et à la non-discrimination ainsi qu'à la problématique des discriminations multiples; 2) Représentation. Stimuler un débat sur les moyens de renforcer la participation sociale des groupes victimes de discrimination ainsi que la participation équilibrée entre hommes et femmes; 3) Reconnaissance. Faciliter et célébrer la diversité et l'égalité; 4) Respect. Œuvrer en faveur d'une société plus solidaire.

Comme elle occupe une place centrale dans l'application des mesures antidiscriminatoires, la société civile a été consultée à plusieurs reprises lors de la phase préparatoire de l'Année et sera étroitement impliquée dans la mise en œuvre du programme.

Le plan stratégique « EU2007 » de la Belgique a été remis à la Commission européenne le 15 décembre. Les initiatives retenues s'articulent autour de trois axes: sensibilisation (campagne dans les médias), information (diffusion de dépliants, manuels...) et actions sur le terrain.



En savoir plus?

www.egalite2007.be

1.5.2 Conseil de l'Europe et European commission against Racism and Discrimination (Ecrid)

En matière de recommandations de politique générale, il faut noter l'adoption définitive par l'assemblée plénière de l'ECRI de la recommandation de politique générale n° 10 « pour lutter contre le racisme et la discrimination dans et à travers l'éducation scolaire ». Deux nouveaux chantiers ont été mis en route en 2006, un projet de recommandation de politique générale n° 11 sur la question de la lutte contre la discrimination par la police, ainsi qu'un projet d'étude sur le cadre juridique et pratique régissant la collecte de données ethniques dans les États membres.

Un séminaire d'experts sur le thème « Lutter contre le racisme tout en respectant la liberté d'expression » a été également organisé les 16 et 17 novembre 2006 à Strasbourg.



Par ailleurs, signalons aussi la participation du Centre à la Campagne européenne de Jeunesse pour la diversité, les droits de l'homme et la participation « Tous Différents, Tous Egaux » (2006-2007), sous l'égide du Conseil de l'Europe. Cette campagne réunit en Belgique les trois Communautés, les ministres de la jeunesse et divers organismes actifs en direction des jeunes. L'Appel de cette campagne exceptionnelle fut signé le 20 mars 2006 par les ministres de la jeunesse, Fadila Laanan, Bert Anciaux et Isabelle Weykmans, les directeurs du Centre pour l'égalité, Jozef De Witte et Eliane Deproost, les représentants des trois conseils représentatifs de la jeunesse et les parrains de la campagne, Jean-Luc Fonck (du groupe Stella), Raymond van het Groenewoud et le groupe pop rock Girls in Hawaii.



1.5.3 Organisation pour la sécurité et le coopération en Europe (OSCE) - Office for democratic institutions and human rights (Odihr)

La Belgique a assumé en 2006 la présidence de l'OSCE et a pris plusieurs initiatives dans ce cadre pour la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie. Le Centre a été associé à ces initiatives et le directeur a présenté le

rapport du Dialogue Interculturel lors d'un « Tolerance Implementation Meeting » à Almaty, Kazakhstan.

Le Centre est le partenaire de référence de l'OSCE en matière de ressources statistiques et autres informations relatives à la Belgique, et plus particulièrement de son Bureau pour les institutions démocratiques et les droits de l'Homme (ODIHR).

L'ODIHR a fait paraître deux recueils importants en 2006 : « *Challenges and Responses to Hate-motivated Incidents in the OSCE Region* » (sur la période de janvier à juin 2006); et « *Combating hate crimes in the OSCE Region: An Overview of Statistics, Legislation, and National Initiatives* ».



1.5.4 Suivi de Durban : Plan d'action national contre le racisme

Fin 2002, le Premier ministre du gouvernement fédéral belge a demandé au Centre de préparer un « Plan d'action national de lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée ». Il s'agit de mettre en œuvre les recommandations de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance, organisée par les Nations Unies en septembre 2001 à Durban (Afrique du Sud).

Le Centre a rédigé un premier projet de Plan d'Action National en 2003, qui a été mis à jour et approfondi en 2004. Ces textes, qui comprenaient près de 250 propositions d'action concrètes, ont servi de base à une concertation interministérielle rassemblant les entités fédérales et fédérées.

Pour l'instant, les différents exécutifs rédigent des fiches avec des propositions d'actions politiques concrètes. Sur la base de ces éléments, le Centre établira un nouveau projet de plan d'action national avec les lignes de force communes des différents gouvernements. Ce plan d'action donnera aux instances supranationales (Nations Unies, Conseil de l'Europe, Commission européenne) un aperçu des actions politiques menées au niveau belge en indiquant pour chaque ligne de force ce que font les Communautés, les Régions et le gouvernement fédéral afin de mettre en œuvre les engagements de la conférence de Durban.



CHAPITRE 2 Handicap, orientation sexuelle, âge...

2.1 Handicap

2.1.1 Études de cas

2.1.1.1 Étudiante dans une résidence universitaire

Fevlado Passage, un service de la Fédération des organisations flamandes de personnes sourdes (avec laquelle le Centre a conclu un accord de coopération), a contacté le Centre à propos du cas d'une étudiante qui vivait dans une résidence universitaire. Cette jeune fille était menacée, à cause de sa surdité, de devoir déménager au rez-de-chaussée pour des raisons de sécurité. Comme elle s'était habituée à vivre à l'étage avec sa sœur et qu'elle s'y était fait de nombreux amis, cette perspective de déménagement était très désagréable pour elle.

Après l'intervention du Centre et en concertation avec l'asbl « Begeleiding van Studenten met een Handicap », la jeune fille a pu continuer à vivre à l'étage sans mettre en péril la sécurité. Sa chambre a été munie d'un système d'alerte visuel et des accords ont été pris avec les autres résidents en matière de sécurité incendie. Ces aménagements permettent à cette jeune fille sourde d'utiliser comme tout le monde les services de l'université sans être marginalisée.

2.1.1.2 Caissière dans une chaîne de droguerie

Une jeune dame qui a perdu un avant-bras pose sa candidature à un emploi de vendeuse dans une chaîne de magasins. Elle laisse son CV et revient deux jours plus tard. En la voyant, le gérant réagit de manière très sèche. Il affirme qu'il faut savoir travailler vite et efficacement dans le magasin et que, compte tenu de son handicap, la candidate ne peut donc pas convenir.

La jeune dame contacte ensuite le Centre, qui lui explique ce qu'est la loi AD, souligne le fait qu'elle a droit à des aménagements raisonnables et lui propose d'examiner l'affaire et de prendre contact avec l'employeur potentiel.

Quelques jours plus tard, la jeune femme reçoit un coup de téléphone du gérant. Il s'excuse et lui propose de venir travailler deux heures à l'essai. À l'issue de cette période d'essai, la candidate a effectivement obtenu l'emploi.

2.1.1.3 Médiation pour l'accès à l'entrée d'une discothèque

Un jeune homme, infirme moteur cérébral, accompagné de ses amis, est refoulé à l'entrée d'une discothèque. Les portiers de l'établissement invoquent leur responsabilité par rapport à son handicap et au « monde de la nuit ». Le Centre interpelle le gérant qui, à son tour, soutient le refus d'entrée pour des raisons de sécurité. Le Centre estime que ce refus n'est pas justifié et qu'il y a bien discrimination sur base du handicap. Il exige de rencontrer le gérant en présence du jeune homme dans les locaux du Centre.

L'entretien de conciliation est exemplaire: il montre que la discrimination est liée à une méconnaissance du handicap et n'est pas intentionnelle. Au départ, le gérant persiste à penser qu'il a protégé le jeune homme et qu'il a donc agi pour sa sécurité. La discussion l'amène à se rendre compte que le jeune homme ne veut pas de surprotection et de pitié. Il souhaite pouvoir sortir avec ses amis, comme ses amis, et estime qu'il ne constitue aucun danger, ou en tout cas pas un risque plus grand que d'autres clients éventuellement ivres ou présentant un problème de santé moins voyant. Le gérant admet que son comportement est disproportionné et inadéquat. Il propose une entrée libre pendant un an et s'engage à accueillir sans discrimination de futurs clients en situation de handicap.

2.1.1.4 Accessibilité des bureaux de vote



L'accès aux élections des personnes à mobilité réduite, au sens large du terme, est une thématique à laquelle le Centre est attentif. Lors des élections communales 2006 et en prévision des prochains scrutins, le Centre, en collaboration avec plusieurs associations de terrain, a interpellé les autorités compétentes afin de les sensibiliser à la problématique, de favoriser la concertation avec le secteur associatif et de proposer des recommandations en matière d'organisation.

Dans les trois Régions du pays, des efforts ont été entrepris par les autorités compétentes afin d'améliorer l'accès des personnes handicapées au bureau de vote et à l'isoloir lors des élections communales de 2006.

À Bruxelles et en Wallonie, ces améliorations sont le fruit d'une collaboration entre le Collectif accessibilité Wallonie-Bruxelles, regroupant les associations actives dans le domaine de l'accessibilité, le Centre et les ministres Picqué, Vienne et

Courard. Parmi les mesures concrètes qui ont été prises, signalons à titre d'exemple, à Bruxelles, la mise à disposition de facilitateurs issus du monde associatif et habilités à donner des conseils pratiques pour permettre à l'ensemble des personnes à mobilité réduite de se rendre à l'isoloir ou encore l'édition d'un guide-conseil à l'attention des gestionnaires communaux. En Wallonie, le nouveau décret permet désormais à la personne handicapée, moyennant un signalement à la commune, de se faire orienter vers un bureau de vote accessible et de se faire accompagner de la personne de son choix dans l'isoloir.

Du côté néerlandophone, les ministres Keulen et Van Brempt ont diffusé un communiqué de presse afin de demander une attention particulière pour l'accessibilité des bureaux de vote. Ils ont également envoyé à toutes les communes une brochure d'information prodiguant des conseils pour offrir une meilleure accessibilité des bureaux de vote.

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

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

Le Centre a interpellé à plusieurs reprises le Service Public Fédéral (SPF) Mobilité et Transports afin de lui faire part de cette situation. Ce dernier a apporté une réponse sur la procédure à suivre pour faire homologuer le système consistant en la présentation du véhicule transformé dans une station d'inspection automobile. Suite à cette réponse, la personne doit d'abord acquérir le véhicule, dont le coût est très onéreux, et le présenter au contrôle technique avec le risque d'encourir un refus.

Faute de garanties suffisantes, le Centre a alors formulé des recommandations en vue d'examiner la possibilité d'alléger la procédure d'homologation du système de conduite adapté. Cette demande a

eu pour effet que le SPF Mobilité et Transports a proposé à cette personne de prendre contact avec ses services afin d'analyser la conformité des transformations au regard de la législation en vigueur. Ce qui permet à cette personne d'obtenir une garantie que le véhicule, une fois transformé, ne se verra pas refusé ni au contrôle technique, ni pour la couverture assurance.

Pour le Centre, la question de l'homologation du système de conduite devra encore faire l'objet d'une solution structurelle.

2.1.1.6 Refus justifié: pas de chaise roulante électrique dans un avion

Pour des raisons pratiques, un homme réserve deux billets d'avion par l'intermédiaire d'une agence de voyage. Il explique qu'il se déplace en chaise roulante et qu'il lui est impossible de s'asseoir dans un autre siège que sa chaise roulante électrique, qui est spécialement adaptée à ses besoins. Après quelques semaines, l'agence le rassure: elle a pu tout régler avec la compagnie aérienne. Mais la veille du départ, le client apprend brutalement qu'il ne peut malgré tout pas prendre place dans l'avion.

Dans ce dossier, nous constatons qu'une erreur fondamentale a été commise. L'agence a fait des promesses qu'elle n'a pas pu tenir, ce qui a entraîné entre autre des conséquences financières graves pour la victime. Cependant, il ne s'agit pas d'un cas de discrimination. Après enquête, nous apprenons qu'aucune compagnie aérienne ne peut (à ce jour) autoriser une personne à prendre l'avion dans sa propre chaise roulante parce qu'on ne dispose pas encore d'un système suffisamment sécurisé pour pouvoir attacher les chaises électriques dans l'avion. Le refus se justifie donc pour des raisons de sécurité. Nous allons cependant rechercher au niveau international si une solution ne peut pas être trouvée à l'avenir pour cette catégorie spécifique de personnes.

2.1.2 Étude sur l'accessibilité faite par le Centre

En mars 2006, le Centre a entrepris une étude sur l'accessibilité, pour les personnes à mobilité réduite, des bâtiments ouverts au public. La question de l'accessibilité concerne en effet non seulement les personnes handicapées physiques, sensorielles ou mentales, mais également les personnes âgées, les parents avec un landau, les personnes atteintes d'un handicap physique tem-

poraire suite à un accident de voiture ou de sport, par exemple.

Pourquoi cette étude ? Au travers des plaintes qu'il reçoit, le Centre est souvent confronté à la difficulté, voire à l'impossibilité pour les personnes avec un handicap d'accéder à certains bâtiments tels que des administrations, des infrastructures de sport et de loisirs, des banques et postes, des services de santé, des infrastructures de transport... À ce titre, le Centre est amené à analyser les dossiers de plaintes concernant l'accessibilité en vérifiant si le problème relève soit du non-respect des dispositions légales en matière d'accessibilité, soit d'une absence d'aménagement raisonnable pour la personne avec un handicap, ce qui peut alors constituer une discrimination au sens de la loi anti-discrimination.



* Service plaintes

www.gripvzw.be

C'est dans ce cadre que le Centre s'est penché de façon plus large sur le problème global de l'accessibilité par les personnes à mobilité réduite des bâtiments ouverts au public. Il a décidé d'effectuer un état des lieux portant sur les législations applicables en la matière (tant au niveau national qu'international) et leurs éventuels problèmes d'application, et ce dans les trois Régions du pays et à tous les niveaux de pouvoir. Le Centre a également étendu ses recherches à l'étranger, en visitant certains de nos pays voisins pour voir comment ils appréhendaient la question de l'accessibilité.

Ainsi, le Centre a rencontré, tant en Belgique qu'à l'étranger, divers interlocuteurs tels que: des associations ou groupements d'associations de personnes handicapées ; des architectes ; des organismes publics ou privés travaillant spécifiquement sur les problèmes d'accessibilité ; des membres de cabinets ministériels fédéraux ou régionaux en charge de l'urbanisme et de l'aménagement du territoire, du logement ou de l'égalité des chances ; des administrations concernées par l'aménagement du territoire et l'urbanisme ; certaines associations/fédérations de villes et de communes ; des services d'incendie ; la Disability

rights commission (DRC) en Grande-Bretagne ; l'Association des paralysés de France (APF) ; la Délégation ministérielle à l'accessibilité (DMA) et la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) en France ; la Commissie gelijke behandeling et le Chronische zieken en gehandicapten raad aux Pays-Bas.

Que constate le Centre ?

Tout d'abord – et c'est là un point essentiel à souligner – que le travail mené a déjà constitué en soi une sensibilisation à la question de l'accessibilité. Le Centre a toujours été accueilli de façon extrêmement positive par l'ensemble des interlocuteurs qui se sont montrés intéressés par la question de l'accessibilité. Certains d'entre eux, tout en reconnaissant leur ignorance relative de la question, ont reconnu que l'intégration de la personne handicapée, et plus largement des personnes à mobilité réduite, dans un environnement bâti était une question essentielle.

Au fil de l'étude du Centre, des contacts et des collaborations se sont noués, tant avec des associations qu'avec des administrations et des pouvoirs publics, pour poursuivre la réflexion sur l'accessibilité ainsi que pour imaginer ensemble des mesures concrètes. D'autre part, le Centre a pu constater, de façon générale, que des efforts, parfois même considérables, sont consentis en vue de rendre l'environnement bâti accessible aux personnes à mobilité réduite. Même si ces efforts ne sont pas toujours coordonnés ni bien « canalisés » et s'ils se concrétisent parfois différemment selon les régions du pays, il existe en tout cas une réelle volonté d'améliorer cet environnement.

Les actions menées par les associations de personnes handicapées pour améliorer l'accessibilité sont extrêmement importantes: publications ; brochures ; études ; campagnes de presse ; journées de sensibilisation ; sites internet ; banques de données ; expertises ; formations ; élaboration de grilles d'évaluation, d'indices, de cahiers de normes ; participation à des commissions communales et à des groupes de travail ; concertations et conventions spécifiques avec certains pouvoirs publics ou administrations ; regroupement de certaines associations en collectifs de travail sur l'accessibilité (ex. Collectif accessibilité Wallonie Bruxelles-Capitale, Toegankelijkheids overleg Vlaanderen).

Certaines autorités politiques et administratives compétentes en matière d'aménagement du

territoire, d'urbanisme ou d'égalité des chances mènent également des actions importantes en vue d'améliorer l'accessibilité: formation de fonctionnaires, d'architectes et d'ingénieurs à l'accessibilité ; volonté de certaines administrations de procéder à un screening des bâtiments ; conventions entre des administrations et des associations afin que celles-ci vérifient le respect des normes d'accessibilité ; création d'un label d'accessibilité avec à l'appui un soutien financier ; publication de normes détaillées en matière d'accessibilité ; politiques de coordination en matière d'accessibilité (création ou soutien par des organismes gouvernementaux d'organismes tels que Enter, les Toegankelijkheidsbureaus...)

Le Centre retient cependant de ses entretiens une série de points noirs qui font obstacle à une accessibilité intégrale, notamment la méconnaissance des dispositions légales touchant à l'accessibilité et contenues dans le CWATUP (pour la Région wallonne), le RRU (pour la Région de Bruxelles-Capitale) et dans la loi fédérale de 1975 (qui, en Flandre, régit toujours les exigences en matière d'accessibilité). D'autre part, il y a aussi un manque de formation, à tous les niveaux, des 'acteurs de l'accessibilité': ainsi, mis à part quelques écoles-pilotes en accessibilité et quelques initiatives du secteur de la construction, le Centre constate un manque de sensibilisation et de formation en matière d'accessibilité, tant des architectes que des divers métiers touchant à la construction, des services incendie chargés d'examiner les possibilités d'évacuation d'un bâtiment ou encore des fonctionnaires communaux ou régionaux chargés d'examiner le respect des règles d'accessibilité lors de la délivrance des permis d'urbanisme. Il faut également relever le manque d'effectifs permettant le contrôle du respect de ces dispositions, le défaut d'application des sanctions légales existantes et le manque de moyens mis à la disposition des pouvoirs publics et des administrations pour réaliser un environnement bâti accessible. Enfin, il subsiste l'énorme problème des bâtiments existants, qui ne sont soumis à aucune obligation de mise en accessibilité alors que beaucoup sont des lieux ouverts au public et dans lesquels chacun est impérativement tenu de se rendre à un moment ou à un autre.

Certains axes de réflexion ont été dégagés de l'étude menée par le Centre. Une formation ou, à tout le moins, une sensibilisation à l'accessibilité devrait impérativement être dispensée non seulement dans les cours d'architecture, mais également dans toutes les formations touchant aux métiers de la construction: ingénieurs, urbanis-

tes, entrepreneurs, corps de métier tels que plombiers, électriciens, menuisiers, etc. ainsi que dans la formation des officiers de prévention en matière d'incendie. Ces sensibilisations et formations devraient être renforcées et généralisées pour les fonctionnaires communaux et régionaux chargés d'examiner le respect des règles d'accessibilité lors de la délivrance des permis d'urbanisme.

Si les législations existantes en matière d'accessibilité sont satisfaisantes sur certains points, elles peuvent cependant être améliorées, notamment en ce qui concerne les handicaps sensoriels et moteurs qui ne sont pas toujours pris en compte, ou par l'instauration d'un mécanisme plus efficace et contraignant de contrôle et de sanction en cas de non-respect des normes d'accessibilité.

D'autre part, les communes, dont les décisions peuvent avoir un effet rapide et concret, jouent un rôle essentiel pour rendre notre environnement accessible à tous ainsi que pour aider à éliminer les obstacles qui empêchent les personnes à mobilité réduite de circuler, de vivre et de participer pleinement à la vie sociale, économique et culturelle. Ainsi, elles peuvent prendre des mesures pour rendre les bâtiments communaux accessibles, ordonner des travaux d'aménagement de la voirie, vérifier le respect des normes d'accessibilité des permis d'urbanisme ou de rénovation des bâtiments et en renforcer le contrôle, prendre des ordonnances de police sur l'accessibilité qui pourraient notamment être utilisées par les services incendie en matière d'évacuation des personnes à mobilité réduite, prévoir un accueil adapté aux guichets par des fonctionnaires formés aux besoins des citoyens, inciter les commerçants de leur commune à rendre leurs commerces accessibles, former et sensibiliser les fonctionnaires communaux, encourager une participation plus importante des personnes à mobilité réduite à tous les niveaux décisionnels communaux.

Enfin, il est nécessaire de mettre en oeuvre une politique d'accessibilité intégrale, coordonnée et dotée des moyens financiers nécessaires, en élaborant des plans d'action nationaux pour l'ensemble du gouvernement fédéral et des entités fédérées.

2.1.3 Jurisprudence : astreinte pour un restaurant

Une jeune femme souffre d'un handicap moteur aux quatre membres. Elle se déplace en chaise roulante, avec l'assistance d'un chien. Le 1^{er} mai 2005, elle se rend dans un restaurant avec des membres de sa famille. L'accès au restaurant est refusé à son chien d'assistance.

La jeune femme introduit une action en cessation contre le propriétaire et l'exploitant du restaurant sur la base de la loi AD du 25 février 2003.

La partie défenderesse estime que la jeune femme n'avait pas besoin de l'assistance de son chien puisqu'elle était en compagnie de sa famille. Dès lors, il ne s'agissait pas d'un chien d'assistance mais bien d'un chien de compagnie, c'est pourquoi l'accès au restaurant lui a été refusé.

Le 8 mars 2006, le président du tribunal de première instance de Dendermonde estime qu'il y a eu une infraction à la loi AD (article 2 § 2). L'exploitant du restaurant n'est pas habilité à conclure que son attitude ne peut pas porter préjudice à la personne handicapée et il n'est pas non plus en mesure de justifier objectivement et raisonnablement son attitude. C'est pourquoi le juge ordonne la cessation telle que le prévoit l'article 19 § 1 de ladite loi.

Le propriétaire et l'exploitant du restaurant sont condamnés au paiement d'un montant de 250 euros pour toute infraction ultérieure, avec un maximum de 25 000 euros.

2.2 Maladie

2.2.1 Ablation de la prostate et assurance

Un homme de 59 ans veut souscrire une assurance hospitalisation. Il contacte sa compagnie d'assurances et remplit le questionnaire médical, comme on le lui demande. Il mentionne le fait qu'il a subi un an plus tôt une ablation préventive de la prostate. La compagnie en conclut que l'homme souffre du cancer et refuse de conclure l'assurance hospitalisation.

Muni de l'attestation médicale prouvant que le client ne souffrait pas du cancer, le Centre a pris contact avec la compagnie d'assurances. Celle-ci a réexaminé le dossier et a autorisé quelques semaines plus tard le client à souscrire l'assurance hospitalisation.



2.2.2 Jurisprudence européenne: le cas Chacón Navas

La Cour de justice des Communautés européennes se prononce pour la première fois sur la notion de « handicap » au sens de la Directive concernant l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Madame Chacón Navas travaillait pour Eurest, société spécialisée dans la restauration collective. Elle a été placée en arrêt de travail en octobre 2003 en raison d'une maladie qui ne lui permettait pas de reprendre son activité professionnelle à court terme. En mai 2004, Eurest a notifié à Mme Chacón Navas son licenciement en lui offrant une indemnisation.

Chacón Navas a introduit un recours contre Eurest devant la Cour de justice des Communautés européennes. Étant donné qu'une maladie est souvent susceptible d'entraîner un handicap irréversible, elle a saisi la Cour sur l'interprétation de la notion de handicap au sens de la directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette Directive (2000/78/CE) est à l'origine de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination.

La Cour considère que la notion de handicap doit être entendue comme une « *limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle* ». La Cour constate cependant que l'importance accordée par le législateur communautaire aux mesures destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap démontre qu'il a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant « *une longue période* ». Pour qu'une limitation relève de la notion de handicap, il doit donc « *être probable qu'elle soit de longue durée* ». Pour la Cour, un licenciement fondé sur un handicap est

une discrimination dès lors que, compte tenu de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, le licenciement ne peut être justifié par le fait que la personne concernée n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles de son poste.

La notion de handicap contenue dans la loi belge du 25 février 2003 doit être interprétée dans le sens donné par la Cour européenne dans cet arrêt Chacón-Navas. Pour rappel, celle-ci prévoit que l'absence d'aménagements raisonnables pour des personnes avec un handicap constitue une discrimination. Suite à l'arrêt Chacón-Navas, il y aura lieu de considérer que des aménagements raisonnables ne pourront être requis pour une entrave à la vie professionnelle qui n'est pas de longue durée. Il appartiendra bien entendu aux tribunaux de déterminer ce qui, en pratique, doit être entendu comme une incapacité s'étendant sur une longue période.

Par ailleurs, on rappellera que la loi belge du 25 février 2003 interdit non seulement la discrimination basée sur le handicap, mais aussi celle basée sur l'état de santé actuel ou futur, et ce même si elle n'entraîne pas de handicap dans le chef de la personne concernée. Toutefois, lorsqu'une discrimination sur base de l'état de santé est invoquée, la victime ne peut prétendre à l'obtention d'aménagements raisonnables à son profit.

2.2.3 Dépistage VIH à l'embauche ou pour l'accès à des formations professionnelles

Le Centre a été saisi à plusieurs reprises de la question de la légalité des dépistages VIH à l'embauche ou lors de l'inscription à des formations professionnelles.

Il est en effet apparu que, lors des tests médicaux à l'embauche, certains employeurs, dont les services de police, pratiquent des dépistages VIH à l'insu des candidats travailleurs. Dans cette hypothèse, lorsque le test est positif, le candidat est informé par courrier du refus d'embauche et, le cas échéant, du résultat du test VIH.

Face à ces situations le Centre a interpellé les employeurs concernés afin de leur rappeler les éléments légaux suivants.

En matière d'emploi, la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre

des relations de travail (M.B. 9.04.2003) interdit à tout employeur public ou privé de pratiquer de tests de dépistage VIH lors des examens médicaux à l'embauche ou de faire pratiquer ce test dans le cadre de la médecine du travail, même si il a obtenu le consentement du candidat-travailleur. Cette interdiction ne souffre à ce jour aucune exception.

Selon la loi antidiscrimination du 25 février 2003, un refus d'embauche ou un licenciement pour un patient VIH positif ne pourra être accepté que s'il repose sur une justification suffisante. Dans certains cas, le refus pourra être justifié lorsque la santé d'un tiers est mise en danger à condition, que ce danger soit proportionné (mesures de précautions impossibles à mettre en œuvre, activité médicale essentiellement invasive...). En revanche, la protection de la santé du travailleur VIH positif peut difficilement être considérée comme une justification suffisante pour le refus.

Les situations rapportées ont amené le Centre à s'interroger sur le caractère discriminatoire ou non de l'exclusion au sein des forces de police des personnes séropositives et, de manière plus générale, sur l'opportunité du maintien de certains critères médicaux à l'embauche au sein des services de police. Ces questions seront examinées en collaboration avec le Service Égalité et Diversité de la police fédérale.

De manière générale, le Centre a également rappelé que, compte tenu des principes énoncés dans les législations relatives au droit des patients et à la protection de la vie privée, si l'on veut pratiquer un test de dépistage VIH avant l'octroi d'une inscription à une formation professionnelle, il faut impérativement obtenir le consentement libre et éclairé de la personne concernée. Ce consentement ne sera libre que si la personne n'est pas en situation de dépendance par rapport au demandeur du test, ce qui pourrait être le cas d'un chômeur de longue durée en attente de formation. Par ailleurs, une fois le test réalisé, le résultat ne peut être communiqué qu'à l'intéressé et directement par le médecin qui l'a fait pratiquer.

Le refus d'accès à une formation professionnelle pour des personnes séropositives au VIH constitue une discrimination s'il ne repose pas sur une justification objective et raisonnable. La question se pose notamment en ce qui concerne les formations relatives à la pratique des soins de santé.

2.2.4 Différence de traitement justifiée: refus d'assurance vie pour syndrome de Korsakov²

Un homme souffre de multiples problèmes de santé depuis des années. Il présente entre autres un syndrome de Korsakov dont l'évolution est habituellement mauvaise. Il se voit refuser une assurance solde restant dû dans le cadre d'un prêt hypothécaire.

Le système d'assurance entre dans le champ d'application de la loi du 25 février 2003 car il constitue une offre de service au public. Chaque situation qui nous est soumise – et qui constitue une différence de traitement fondée sur l'état de santé – implique une analyse du risque et du caractère justifié et raisonnable de la surprime ou de l'exclusion.

Le système en lui-même repose sur la prise en charge par les organismes assureurs des risques divers encourus par leurs clients. En contrepartie, l'assureur exige de la part de l'assuré le paiement de primes. L'évaluation du montant de ces primes dépend de la classification de l'assuré dans un groupe déterminé en fonction de la probabilité plus ou moins grande de la survenance du risque pour lequel il s'est assuré.

Le cas de l'assurance solde restant dû est similaire à celui d'autres types importants d'assurances, tels que l'assurance-vie (dont le fondement est justement la durée de la vie humaine) ou encore l'assurance hospitalisation (dont le fondement est l'état de santé des assurés): les assureurs utilisent spécifiquement les critères de l'âge, de l'état de santé ou même du sexe afin de déterminer si l'assuré peut être admis à l'assurance et dans quelle catégorie il sera classé (groupe de personnes avec un niveau de risque semblable et montant plus ou moins élevé des primes à payer). Ici aussi, c'est donc le critère de l'état de santé de l'assuré, et indirectement de sa durée de vie potentielle, qui a été déterminante dans la décision de refus qui a été opposée au plaignant.

En vertu de la loi du 25 février 2003, les mesures prises – surprimes, voire exclusion – doivent toutefois être adéquates et proportionnées par rapport au risque réel. Mais dans ce cas précis, la différence de traitement, motivée par un risque très élevé et/ou difficile à évaluer (vu un tableau

² Syndrome de Korsakov : maladie neurologique dégénérative caractérisée par des troubles chroniques de la mémoire induit par l'alcool ou des substances psycho-actives.

clinique à risques multiples), doit être considérée comme justifiée et non discriminatoire au sens de la loi du 25 février 2003.

2.3 Orientation sexuelle

2.3.1 Garantir l'égalité des droits: location de salle de mariage

Plusieurs institutions, telles que le mariage et l'adoption, qui étaient jusqu'il y a peu réservées aux couples hétérosexuels se sont récemment ouvertes aux couples de même sexe. Ces derniers font dès lors usage des mêmes biens et services: listes de naissance, listes de mariage, location de salles de fêtes, etc. Le Centre veille à ce qu'aucune discrimination ne s'instaure dans ce domaine pour des raisons liées à l'orientation sexuelle. L'an dernier, un couple homosexuel s'est cependant vu refuser le droit de louer une salle de fêtes.



Dans des cas comme celui-là, la victime peut – éventuellement avec l'aide du Centre – prendre contact avec l'exploitant pour lui faire prendre conscience de la discrimination potentielle et rechercher une solution à l'amiable.

2.3.2 Recherche sur les agressions homophobes à Bruxelles-Ville

Depuis l'été 2004, une rumeur dénonce le fait que des groupes de jeunes issus de l'immigration organisent de véritables « chasses aux homos » dans le centre-ville de Bruxelles.

Dans un premier temps, le Centre a contacté ses partenaires associatifs afin de savoir s'ils avaient remarqué une augmentation des insultes et des

agressions à caractère homophobe en général, et de la part de jeunes issus de l'immigration, en particulier. Leurs réponses n'ont pas confirmé la rumeur.

Mais ce constat ne signifie pas l'inexistence de problèmes. Le Centre a donc recommandé qu'une recherche scientifique soit lancée autour de la thématique des agressions contre les LGBT à Bruxelles-ville. A la demande de la ministre fédérale de la Justice, cette recherche a été coordonnée par le Service de politique criminelle du SPF Justice. Le Centre est membre du comité d'accompagnement de la recherche.

Les buts de cette recherche, menée par l'Euro-pese Hogeschool Brussel (Ehsal), étaient de: vérifier la rumeur en objectivant la réalité des agressions homophobes par une « photographie » de celles-ci prise à un moment donné, dans un endroit donné et parmi une population donnée; décrire avec précision les *modus operandi* des agressions homophobes et dégager des pistes d'action pour des politiques de prévention efficaces pour des acteurs aussi divers que le Centre lui-même, la police, les parquets, les magistrats et les services d'accueil des victimes. Cette recherche s'est déroulée sur une période d'un an, de mars 2006 à mars 2007.

Après avoir défini théoriquement l'objet de la recherche, les scientifiques ont réalisé une enquête par questionnaire auprès de 377 répondants et ont réalisé des entretiens auprès d'une vingtaine de témoins privilégiés (victimes d'agression, commerçants ou membres d'associations issus du secteur gay et lesbien, police...).



En savoir plus?
www.diversite.be

2.3.3 Les mécanismes de discrimination liés à l'orientation sexuelle sur le lieu de travail

Dans le monde du travail comme dans la société en général, il est toujours difficile pour les gays et les lesbiennes d'assumer leur orientation sexuelle.

En effet, des études menées à l'étranger (France, Canada...) font état d'une série de discriminations dont peuvent être victimes les personnes homosexuelles dans leur milieu professionnel en raison de leur orientation sexuelle. Les typologies de mécanismes discriminatoires proposées par ces études convergent vers le refus d'embauche (éventuellement après une période d'essai), le traitement différencié (refus d'avantages), le

harcèlement, la mauvaise évaluation, le refus de prolongation du contrat, le refus de promotion, le licenciement abusif et les barrières invisibles créées par les préjugés et les stéréotypes liés à l'orientation sexuelle.

Ce qui est plus pernicieux encore, c'est que les personnes homosexuelles peuvent parfois intégrer eux-mêmes des processus discriminatoires en adoptant des comportements d'évitement avec leurs collègues ou leurs clients, en taisant leur orientation sexuelle, en mentant sur leur vie privée, en riant de blagues homophobes ou en ne réagissant pas à des comportements homophobes.

Toutes ces études montrent qu'il reste difficile aujourd'hui d'afficher son homosexualité au travail, qu'il est difficile pour les personnes qui affichent leur homosexualité d'être acceptées par leurs collègues et que dévoiler son homosexualité au travail peut nuire à une carrière.

Qu'en est-il en Belgique? Le Centre a remarqué que l'on dispose de très peu de données, tant quantitatives que qualitatives, sur les mécanismes de discrimination liés à l'orientation sexuelle sur le lieu de travail dans notre pays. À la fin 2006, il a dès lors décidé de lancer une recherche qui devrait pouvoir fournir ses premiers résultats fin 2007. Cette recherche aura donc pour but: 1) d'effectuer une revue de la littérature internationale sur l'état de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans le champ de l'emploi; 2) de disposer de premières tendances quantitatives et qualitatives, scientifiquement valides, que l'état de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans le champ de l'emploi en Belgique; 3) à partir de ces tendances quantitatives et qualitatives, d'effectuer des comparaisons internationales avec l'état de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans le champ de l'emploi; de formuler des recommandations quant aux politiques à mettre en place pour lutter le plus efficacement possible contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans le champ de l'emploi en Belgique; de développer des pistes de recherches futures centrées sur certains aspects particuliers de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans le champ de l'emploi.

Dans le même temps, une recherche sera menée par le SPF Personnel & Organisation sur les représentations de l'homosexualité dans la fonction publique belge. Une concertation sera assurée entre ces deux projets par les équipes de recherche.

2.3.4 Formation de magistrats au sujet de l'homophobie

À l'invitation du SPF Justice, le Centre a donné un atelier sur la loi AD dans le cadre de la journée d'étude « Orientation sexuelle et égalité de traitement ». Cette journée d'étude est obligatoire pour tous les stagiaires judiciaires et fait partie d'un ensemble de mesures prises par le ministre pour lutter contre l'homophobie.



« Sale hétéro » campagne de cartes postales du Centre à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie, le 17 mai 2006.

L'atelier a permis de commenter la circulaire COL 14/2006 du Collège des Procureurs généraux qui est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2006 et qui vise à améliorer le recensement des délits homophobes. Outre le code habituel, la police doit désormais mentionner qu'il s'agit d'un délit homophobe. Le Parquet reprend ensuite cette indication dans le dossier. Après l'instruction faite par le magistrat du Parquet, la mention est conservée, supprimée ou – si elle manquait encore – ajoutée.

On s'est également interrogé sur les dispositions pénales contenues dans la loi AD et plus particulièrement sur le concept de motif abject. L'impact des délits d'incitation à la haine sur la

victime elle-même et sur la société en général a été analysé en détail sur et on a cherché à identifier quels pouvaient être les indices d'un délit d'incitation à la haine. Enfin, tous ces éléments ont été mis en regard de la pratique à partir d'un certain nombre de cas réels.

2.3.5 Mère lesbienne et attribution du « congé de paternité » rémunéré

Le Centre a été saisi de la plainte d'une femme, mère non biologique de deux jumelles mises au monde par sa conjointe dans le cadre d'un projet parental partagé, qui s'était vu refuser par l'Inami le droit à 10 jours d'absence rémunérée à la suite la naissance des enfants.

Pour justifier leur refus d'indemnisation, l'Inami et la mutualité concernée s'appuyaient sur une disposition légale, à savoir l'article 30§2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Celle-ci prévoit que seul le travailleur dont la filiation avec l'enfant est établie bénéficie du droit à une absence rémunérée suite à la naissance de l'enfant.



Outre le fait qu'elle organise une différence de traitement entre les hommes et les femmes (ce qui relève de la compétence de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes), cette disposition légale peut générer de manière indirecte une différence de traitement entre les travailleurs homosexuels et hétérosexuels. En effet, seuls ces derniers pourront, en vertu du droit belge, voir établie une filiation avec l'enfant au moment de sa naissance et bénéficier dès lors du droit à dix jours d'absence rémunérée dans les 30 jours suivant ladite naissance. À défaut d'une justification objective et raisonnable, il y aurait lieu de voir dans cette différence de traite-

ment une discrimination indirecte sur base de l'orientation sexuelle.

L'appréciation de l'existence de cette justification revient à la Cour d'arbitrage, qui peut notamment être saisie par le recours à une question préjudicielle relative à la conformité de la législation avec les articles 10 et 11 de la Constitution, à l'instar de celle qui, dans cette affaire, a été suggéré au tribunal de travail de Wavre par la victime de discrimination.

Étant donné qu'il s'agit d'une question structurelle et en fonction de la décision qui sera rendue par la Cour d'arbitrage, le Centre envisagera d'interpeller les ministres compétents et de formuler, conformément aux missions qui lui sont imparties par la loi du 15 février 1993, des recommandations afin d'envisager une modification des dispositions légales concernées.

Dans cette optique, le Centre estime que la différence de traitement contenue dans l'article 30 §2 de la loi du 7 juillet 1978 pourrait être théoriquement corrigée par le recours à un critère distinct de celui du lien de filiation avec l'enfant pour l'octroi des dix jours de congés rémunérés. L'existence d'un 'projet parental commun' ou l'ouverture du droit aux allocations familiales sont des critères qui méritent d'être examinés afin de déterminer s'ils offrent des garanties suffisantes de sécurité juridique.

2.3.6 Propos d'un juge de Tongres

Lors d'une audience publique, un juge du tribunal de première instance de Tongres s'est demandé à voix haute si « une convention passée entre la banque et deux conjoints du même sexe n'est pas contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs ». Lorsque l'avocat de l'un des deux partenaires en question a fait valoir que cela n'avait rien à voir avec le fond de l'affaire – le remboursement d'un prêt à une banque – le juge a répliqué que sa jurisprudence à ce sujet était connue.

Dans ses déclarations à la presse, le juge est encore allé plus loin, affirmant que les homosexuels ne lui posaient pas de problèmes, « *mais qu'ils ne doivent pas ériger en norme ce qui est anormal. Car c'est aujourd'hui la tendance dans la société. Pour autant que je sache, la norme est toujours la famille, composée d'un homme marié avec une femme* ».

En tenant de tels propos, le juge a manifestement fait preuve de parti pris vis-à-vis de personnes qui cohabitent avec une personne de même sexe. En outre, il a laissé entendre qu'il tiendrait compte de cet élément dans le prononcé de son jugement. Le juge enfreint ainsi la dignité de sa fonction et rompt la confiance que les citoyens placent dans la justice. C'est la raison pour laquelle le Centre a déposé plainte auprès de l'autorité de tutelle du tribunal de Tongres. Un juge doit s'inspirer d'arguments objectifs. Son attitude lors de l'audience ne peut pas donner l'impression qu'il aurait un préjugé contre l'une des parties. Le Centre a appris avec stupéfaction que le président du tribunal de Tongres rejetait la plainte sous prétexte qu'elle était non fondée. Le Conseil Supérieur de la Justice n'a pas pu non plus rappeler à l'ordre le juge: comme le tribunal de Tongres s'était déjà penché sur l'affaire, il a fermé le dossier. L'affaire est donc close...

L'arrêt de la Cour d'arbitrage du 6 octobre 2004 a supprimé la responsabilité pénale des officiers publics ou des fonctionnaires qui commettent des discriminations selon la loi du 25 février 2003. Le projet de réforme de la loi AD prévoit cependant à nouveau une telle disposition.

2.4 Discrimination sur base de l'âge

2.4.1 Changement dans la Législation belge

Au moment de l'adoption de la loi du 25 février 2003, la Belgique n'a pas fait usage de la possibilité offerte par l'article 6 de la Directive 2000/78/CE et n'a donc prévu aucune exception spécifique à l'interdiction de discriminer sur base de l'âge.

Cette situation s'est rapidement révélée très problématique puisque bon nombre de conventions collectives de travail et de règlements administratifs lient les salaires ou encore l'octroi de certains avantages sociaux à l'âge. En vertu d'une application stricte de la loi AD, toutes ces réglementations devaient être considérées comme discriminatoires, ce qui devait immanquablement amener à des situations absurdes.

Ayant pris conscience de cette difficulté, le législateur belge a obtenu de la Commission européenne un délai supplémentaire, à dater du 2 décembre 2003, pour transposer l'article 6 de la Directive 2000/78/CE. La loi programme du 20

juillet 2006 portant des dispositions diverses a finalement introduit dans la loi du 25 février 2003 un article 2bis transposant l'article 6 de la directive 2000/78/CE. Cet article prévoit notamment que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

2.4.2 Jurisprudence de la Cour européenne de Justice : l'affaire Mangold

L'arrêt Mangold rendu le 22 novembre 2005 par la Cour européenne de Justice fournit certaines pistes d'interprétation de cette exception.

Dans cette affaire, monsieur Mangold, âgé de 56 ans, avait conclu un contrat de travail à durée déterminée avec monsieur Helm, avocat. En vertu de la législation allemande, la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée est licite dès lors qu'elle repose sur une « raison objective », notamment lorsque l'employeur a besoin d'une prestation de travail provisoire ou doit remplacer un autre travailleur. Cette législation prévoyait néanmoins une exception pour l'engagement de travailleurs ayant atteint l'âge de 52 ans, si bien que la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée avec une personne de cet âge n'était pas soumise à la condition de l'existence d'une « raison objective ». Une telle exception instaurait dès lors une différence de traitement directement fondée sur l'âge.

Saisie du recours de monsieur Mangold contre cette législation, la Cour européenne de justice est amenée à analyser la compatibilité de la législation en question (contrats à durée déterminée) avec le prescrit de l'article 6 de la Directive, comme si cette législation constituait une exception prévue par le législateur allemand à cet article.

La Cour applique certains critères pour mener à bien cette analyse. Plus spécifiquement, elle se réfère, pour apprécier le caractère objectif et raisonnable d'une mesure constituant une exception visée à l'article 6, aux critères de l'objectif légitime, du moyen nécessaire et de la proportionnalité de la mesure prise.

Elle estime que la législation allemande en question, qui a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle de travailleurs âgés au chômage, dans la mesure où ces derniers se heurtent à des difficultés importantes pour retrouver un emploi, répond à un objectif légitime qui peut justifier « objectivement et raisonnablement » une différence de traitement fondée sur l'âge.

Par contre, elle considère que les moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif légitime vont au-delà de ce qui est approprié et nécessaire. En effet, l'application de cette législation aboutit à une situation dans laquelle tous les travailleurs âgés de 52 ans, même ceux qui ne sont pas au chômage ou qui ne l'ont été que pour une courte durée, peuvent se faire engager valablement au moyen de contrats de travail à durée déterminée qui sont susceptibles d'être reconduits un nombre illimité de fois avant l'âge de leur retraite. Cette catégorie importante de travailleurs, déterminée exclusivement en fonction de leur âge, risque d'être exclue du bénéfice de la stabilité de l'emploi durant une partie substantielle de leur carrière. Or, cette stabilité constitue un élément majeur de la protection des travailleurs.

Elle estime en outre que le principe de proportionnalité implique que chaque dérogation à un droit individuel concilie, dans toute la mesure du possible, les exigences du principe d'égalité de traitement et celles du but recherché. La fixation d'un seuil d'âge, indépendamment *de toute autre considération liée à la structure du marché du travail* et à la situation personnelle de l'intéressé, ne respecte pas ce principe. Pour la Cour, la réglementation allemande n'est donc pas conforme à la Directive 2000/78.

2.4.3 L'impact des modifications légales et de la jurisprudence européenne sur les particuliers en Belgique

Que se passera-t-il à l'avenir en cas de litige entre un particulier et un employeur privé potentiel concernant un refus d'embauche en raison de l'âge jugé trop élevé du candidat?

La loi du 25 février 2003 s'applique purement et simplement. Il y aura lieu d'examiner si la différence de traitement constitue une discrimination directe basée sur l'âge en examinant l'existence ou non d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante par rapport à la nature de l'activité et aux conditions de son exercice et la présence d'éléments de preuves susceptibles

d'entraîner le processus de glissement de la charge de la preuve.

Que se passera-t-il à l'avenir en cas de litige entre un particulier et un employeur à propos du montant d'une rémunération lié, en vertu d'une convention collective de travail coulée dans un arrêté royal, à l'âge et à l'expérience du travailleur ou encore en cas de litige à propos d'une disposition du pacte de solidarité entre les générations, qui organise un régime de temps de travail distinct pour les travailleurs âgés de plus de 55 ans ?

En vertu de la jurisprudence Mangold, le juge saisi du litige devra analyser la compatibilité des dispositions litigieuses avec l'article 2bis de la loi du 25 février 2003 qui transpose l'article 6 de la Directive 2000/78/CE. Il devra à cet égard utiliser les critères de compatibilité dégagés par l'arrêt Mangold : objectif légitime, moyens adéquats et proportionnalité. Dans cette hypothèse, si le juge conclut à la compatibilité des dispositions contestées avec les exceptions prévues par l'article 2bis de la loi du 25 février 2003, il les appliquera. Dans le cas contraire, on parlera de discrimination basée sur l'âge.





CHAPITRE 3 Racisme et discriminations raciales

3.1 Violences racistes en 2006

Lorsque l'on jette un regard rétrospectif sur 2006, il est difficile de ne pas y voir une dégradation de la société. Des événements tels que la fusillade de Hans van Tamsche à Anvers, les violentes agressions racistes de skinheads à Tirlemont et à Bruges, le démantèlement du groupe néonazi Bloed, Bodem, Eer en Trouw (BBET) et l'agression à relents racistes à la station-service de Zellik sont encore dans toutes les mémoires. Le racisme enfreint les valeurs de respect, d'intégrité et d'égalité dans la société et souvent la motivation raciste blesse davantage les victimes que les séquelles physiques qui leur sont volontairement infligées. C'est notamment la raison pour laquelle il est important de veiller à recenser, à traiter et à réprimer le plus efficacement possible les faits à caractère raciste.

Apparemment, des débordements sont nécessaires pour ouvrir les yeux. Il y a encore un long chemin à parcourir pour que la nécessité de mieux recenser les actes de violence à caractère raciste figure tout en haut de l'agenda politique et judiciaire. Mais la tendance est bien là.

La loi AD du 25 février 2003 a voulu prendre en compte la gravité des délits inspirés entre autres par des motivations racistes, puisque celles-ci ont été qualifiées de circonstances aggravantes. Les mobiles qui peuvent donner lieu à une aggravation de la peine sont « *la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son âge, de son orientation sexuelle, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique* ».

Selon la jurisprudence, il n'est pas nécessaire que les sentiments discriminatoires négatifs soient le *seul* ou même le *principal* motif du délit. Celui-ci peut, par exemple, résulter de mobiles tout à fait différents, sans que cela n'empêche l'application de l'aggravation de la peine. Par exemple, un Africain est victime d'un crime crapuleux. Le mobile principal de l'auteur est l'appât du gain, mais le fait qu'il ait choisi cette victime-là plutôt qu'une autre peut être dû au sentiment de haine qu'il éprouve envers les personnes de couleur.

Le Centre constate que les circonstances aggravantes sont bel et bien appliquées en pratique. En 2004, les motivations racistes ont été retenues comme mobile dans 5 des 13 dossiers pour coups et blessures (article 405 quater CP) dans lesquels le Centre s'était constitué partie civile, dans 4 dossiers sur 13 en 2005 et même dans 8 dossiers sur 12 en 2006!

Ces chiffres sont révélateurs d'une évolution qui va dans le bon sens. Cependant, il est prématuré de faire une évaluation générale. Le juge pénal qui constate l'existence d'un mobile raciste est obligé d'en tenir compte dans la qualification du délit. Les peines prononcées ne s'écartent (pour l'instant) pas beaucoup de celles qui sont habituellement infligées en cas d'infraction à la loi antiracisme. Il y a une tendance à infliger plutôt des peines de travaux d'intérêt général.

Au début, les faits de violence à caractère raciste étaient recensés sous la dénomination générale de « coups et blessures ». Il était dès lors difficile d'avoir une vision claire de l'ampleur de ce phénomène. En outre, le caractère spécifiquement raciste de ces délits risquait d'être méconnu.

En 2004, un projet pilote, inspiré d'un modèle néerlandais, a été mis au point dans deux villes de moyenne importance pour mieux recenser les délits à caractère raciste. Le Centre a introduit un formulaire de plainte permettant au verbalisant d'indiquer de manière transparente que le délit présentait également une composante raciste.

Le rapport annuel de l'European monitoring centre on racism, antisemitism and xenophobia (EUMC) indique que, comparativement à d'autres pays européens comme la Finlande, la France, l'Allemagne et la Grande-Bretagne, la Belgique n'obtient que des résultats médiocres au niveau du recensement, tant officiel que non officiel, des délits racistes. Les statistiques relatives à la violence raciale dans chacun des 25 États membres de l'UE peuvent être consultées dans la nouvelle base de données de l'EUMC: EUMC Info-Base.

Le recensement non-officiel des délits à caractère raciste se limite aux chiffres dont disposent le Centre et des organisations comme le Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et le xénophobie (Mrax), par exemple. Il s'agit d'une combinaison entre des incidents recensés (dans les médias, dans le cadre des activités Raxen) et des plaintes déposées par des personnes.

La directive COL 6/ 2006 est entrée en vigueur le 3 avril 2006 afin d'optimiser le recensement officiel. Elle stipule qu'un agent de police constatant une infraction à caractère raciste ou xénophobe peut indiquer, en plus du code habituel relatif à cette infraction, qu'il s'agit d'un acte raciste. Les parquets sont ainsi en mesure de traiter ces délits de manière adéquate et d'établir des statistiques plus fiables.

La directive COL 6/2006 est certainement un pas dans la bonne direction. Mais il convient aussi de sensibiliser en profondeur le monde politique et judiciaire. Cette plus grande ouverture pourrait ensuite inspirer des recherches sur les causes des violences racistes afin de pouvoir, au cours des prochaines années, axer davantage la lutte antiracisme sur l'éradication des causes plutôt que des symptômes.

3.2 Racisme et discriminations raciales dans l'emploi, le logement...

3.2.1 Combattre la discrimination dans le logement: quelques avancées

Une politique cohérente de lutte contre les discriminations, y compris dans l'accès au logement, implique le concours effectif de 3 axes: l'action politique au travers de mesures structurelles, l'action préventive via la sensibilisation et la formation et enfin l'action ponctuelle au travers du traitement, judiciaire ou non, des dossiers individuels. En 2006, le Centre n'a pas dérogé à cette règle en articulant ses actions dans la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement autour de ces trois volets.

3.2.1.1 L'action politique

Suite à la Conférence interministérielle (Cim) « Logement », le Centre a poursuivi sa contribution aux travaux d'élaboration du plan d'action gouvernemental consacré au logement mis en place par la Cim. Dans ce cadre, le Centre avait formulé plusieurs recommandations visant à lutter contre les discriminations dans le logement privé et social qui ont été reprises dans son Rapport annuel 2005.

Parmi les propositions formulées par le Centre, sa préoccupation de rappeler aux agences immobilières leur obligation légale de ne pas discriminer dans l'exercice de leur activité a été rencontrée. Désormais, dans le nouveau code de déontologie des agences immobilières ont été insérées, à la demande du Centre, les dispositions suivantes (Arrêté royal du 27 septembre 2006 – *Moniteur belge* du 18 octobre 2006): « Dans le cadre de l'exercice de la profession, les agents immobiliers se conforment également aux principes de dignité et de probité inhérents à la profession et respectent les dispositions légales et réglementaires qui concernent cet exercice, et notamment: (...) »

7° la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie

8° la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination... ».

Le Code flamand du logement (« Wooncode ») a été adopté le 6 décembre 2006 par le Parlement flamand. Le Centre a suivi les débats houleux

autour de la disposition du Code imposant aux locataires ou candidats à des logements sociaux de connaître ou d'apprendre le néerlandais. Pour rappel, la position du Centre sur cette proposition se trouve dans le Rapport Annuel 2005 (p.30).



En savoir plus?

www.diversite.be > Publications

Les projets de modification des lois antiracisme et antidiscrimination auront, s'ils sont adoptés comme tels, une incidence importante en matière de lutte contre les discriminations dans le domaine du logement. En effet, la disposition pénale actuelle (article 2 de la loi du 30 juillet 1981) devrait être remplacée ou complétée par un dispositif civil qui impliquera une nouvelle approche dans le traitement des plaintes individuelles. Si ce projet promet une meilleure indemnisation des victimes de discrimination par l'instauration de dommages et intérêts forfaitaires, il nécessitera une vigilance particulière dans la manière dont la preuve de la discrimination pourra être rapportée.

3.2.1.2 La sensibilisation

Le Centre a été contacté par l'organisation syndicale Vlaamse vastgoed federatie en vue d'examiner son éventuelle participation en 2007 à un séminaire d'information destiné aux agents immobiliers flamands sur le dispositif légal luttant contre la discrimination dans le logement. Le Centre poursuivra en 2007 le travail initié avec les agences immobilières dans la perspective de traduire cette obligation légale de non-discrimination sous la forme d'engagements concrets.

Suite à sa participation à un séminaire organisé par le Rassemblement bruxellois pour le droit au logement, une association qui coordonne plus de 50 organisations travaillant sur le logement en région bruxelloise, le Centre a été invité à partager son expertise sur la question de la discrimination au logement en vue de mettre en place en 2007 un groupe d'échange entre travailleurs de première ligne sur les difficultés les plus récurrentes rencontrées par leur public.

Le Centre prépare des dépliants d'information ciblant les acteurs du logement, comme le grand public et les propriétaires. Ils devraient bientôt être disponibles sur le site internet du Centre.

Pour une autre gestion des conflits, par la conciliation...

Une candidate locataire se voit refuser la location d'un bien à Dilbeek alors que la propriétaire avait, dans un premier temps, donné son accord. La propriétaire avait changé d'avis après qu'une voisine eut exprimé son opposition à la présence d'une locataire de couleur. Avec l'accord de la victime, le Centre a entamé une démarche de conciliation envers la propriétaire dans un esprit de dialogue tout en l'informant de l'interdiction légale de discriminer. Cette interdiction s'applique bien évidemment même si un tiers, la voisine en l'occurrence, incite à discriminer. Suite à l'intervention du Centre, la propriétaire a accepté de conclure le bail avec la candidate locataire.

... mais faire appliquer la loi quand c'est nécessaire

Un propriétaire fait paraître, dans la presse écrite et sur internet, une annonce pour vendre un appartement à Malines en précisant que le bâtiment ne compte pas d'occupants étrangers (« vreemdelingenvrij gebouw »), sous entendu: l'absence d'étrangers constitue une plus-value pour le bien et les éventuels candidats acheteurs étrangers ou d'origine étrangère ne sont donc pas les bienvenus. Le Centre a déposé plainte et le propriétaire a été condamné pour avoir annoncé son intention de recourir à la discrimination et pour discrimination dans l'offre de biens et de services.



En savoir plus?

www.diversite.be

3.2.2 Emploi

3.2.2.1 Elaboration d'un monitoring socio-économique basé sur la nationalité et l'origine nationale ³

On le sait, le traitement différencié des personnes en fonction de leur origine touche non seulement des étrangers, mais aussi des belges d'origine étrangère nés, socialisés et scolarisés dans notre pays. Si pendant des années cette situation a été ignorée sous le prétexte que les personnes issues de l'immigration (belges ou

³

Une proposition du Centre présentée en Conférence interministérielle le 25 octobre 2006 et le 15 février 2007.

non) ne présentaient pas toutes les garanties de qualifications et de compétences, la réalité du phénomène de discrimination s'est imposée par la mise en évidence de processus pernicious traversant le marché du travail.



Aussi, les questions relatives à la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité ont pris une ampleur importante, tant au niveau belge qu'eupéen. Le cadre légal a connu une évolution importante et des dispositifs spécifiques ont été mis sur pied.

Mais, quelle que soit la pertinence et l'efficacité des lois et des dispositifs déjà mis en place dans les trois Régions du pays (plan Vesoc en Région flamande, plan de diversité en Région de Bruxelles Capitale, accords de partenariat en Région wallonne), la question de l'identification des personnes d'origine étrangère demeure.

Une observation et un suivi (monitoring) adéquats de la situation de travail des étrangers et des belges d'origine étrangère deviennent plus que nécessaires et exigent des statistiques adaptées. Telle fut l'hypothèse discutée lors de la réunion interministérielle du 2 mai 2006 qui donna mandat au Centre de déposer à l'automne une note de faisabilité relative à la construction d'un monitoring. La proposition, élaborée par un groupe ⁴ de travail coordonné par le Centre, se base sur le principe d'un monitoring socio-économique basé sur la nationalité et l'origine nationale construit à partir de données objectives, anonymes, agrégées et issues d'une/de base(s) de données administrative(s) existante(s). Dans ce cadre, la Banque Carrefour de la Sécurité

Sociale (BCSS) pourrait jouer un rôle important dans la mesure où les données qui nous intéressent seraient croisées et agrégées par elle. L'avantage d'une méthodologie basée sur les données administratives existantes est l'absence du besoin d'un enregistrement individuel d'une part, et l'objectivité de données utilisées telles que la « nationalité » et le « pays natal » de l'autre.

Le Centre a proposé de mettre en oeuvre : un monitoring « macro » permettant d'analyser (tous les 5 ans, p.e.) le marché de l'emploi par secteur, statut professionnel et autres caractéristiques de l'emploi, selon la nationalité et l'origine nationale à l'usage notamment des Régions afin qu'elles puissent ré/orienter leur politique visant l'insertion professionnelle des personnes de nationalité ou d'origine étrangère, interpellier les secteurs d'entreprises où des problèmes seraient identifier ou encore mettre en évidence les secteurs où l'insertion professionnelle ne cause aucune difficulté ; un monitoring « micro » à l'usage des entreprises s'engageant dans un plan de diversité ou dans une dynamique de labellisation, leur permettant de connaître la composition de leur personnel selon la nationalité et l'origine nationale.

Cependant, suite aux différents contacts organisés tout au long du montage du dossier (partenaires sociaux, Commission de la protection de la vie privée, Registre national, membres de la Conférence interministérielle), il est apparu que la création d'un monitoring « micro » à l'usage des entreprises posait énormément de questions techniques et méthodologiques (transfert, organisation, traitement et protection des données) mais aussi éthiques relatives à la protection de la vie privée.

Aussi, sans se désintéresser de l'élaboration d'une approche « micro » la proposition déposée par le centre s'est limité à la création d'un monitoring « macro ».



En savoir plus?
www.diversite.be

3.2.2.2 Insertion socioprofessionnelle des primo-arrivants: la perspective des femmes migrantes

Depuis septembre 2001, le Centre coordonne un projet soutenu par le Fonds social européen, visant l'insertion socioprofessionnelle de personnes primo-arrivantes. Ce projet se concrétise par des initiatives d'accompagnement à l'emploi

⁴ Participants au groupe de travail : Ronny Misplon (VDAB), Pascal Graulich, Yadranka Zorica, Francis Gielen (Forem), Léonard Weynant (ADG) Stéphane Tijs (Orbem/BGDA), Amina Nadi (SPF Emploi) Albert Martens (émérite KULeuven), Sara Vertommen (KULeuven & Statistische dienst stad Antwerpen) Andrea Rea (Germe/ULB), Nicolas Perrin (Gedap/UCL), Michel Vanderkam, Didier Boone, Bart Mondelaers (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme).

menées dans chacune des trois Régions par l'opérateur public de placement, en partenariat avec des acteurs du monde associatif.

L'évaluation annuelle 2005 du projet portait sur l'accès à l'emploi des femmes primo-arrivantes. Des entretiens qualitatifs avec 34 femmes primo-arrivantes fréquentant des associations de femmes migrantes, d'accueil ou d'insertion ont constitué le matériel de base d'une étude réalisée par le Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation (ULB) en Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne.

Les femmes constituent une proportion croissante de la population primo-arrivante. Parallèlement, le niveau de qualification des migrants et le nombre de femmes diplômées augmentent. Face à ces évolutions a émergé la question des obstacles spécifiques que ces femmes rencontrent sur le marché du travail. Les femmes primo-arrivantes constituent une des catégories les plus fragiles sur le marché de l'emploi car plusieurs facteurs discriminants s'entrecroisent et déterminent leurs trajectoires.

Parmi les difficultés liées à leur position, une répartition inégale des tâches au sein du ménage, où l'éducation des enfants et l'entretien du foyer incombent aux femmes, diminue leur disponibilité sur le marché du travail et des formations. De plus, les trajets proposés dans le cadre des dispositifs d'insertion reproduisent souvent les règles implicites du marché de l'emploi, en orientant les femmes prioritairement vers les secteurs des soins aux personnes, de l'horeca et des services. En outre, les opportunités immédiates d'emploi pour les femmes primo-arrivantes se trouvent dans les secteurs d'activité qui proposent les contrats et les conditions de travail les plus flexibles. Les compétences ainsi acquises sont difficilement transférables vers d'autres secteurs offrant des emplois moins précaires. Toutes les répondantes souhaitent pourtant s'inscrire durablement sur le marché de l'emploi et ne dépendre ni du mari ni de l'aide sociale, mais leur mise au travail immédiate privilégie paradoxalement la survie à court terme avant l'acquisition de qualifications et la recherche d'un emploi plus durable. Dernière difficulté liée à leur sexe, le statut administratif de ces femmes dépend encore souvent de leur situation familiale et conjugale. La visibilité statistique des femmes primo-arrivantes demande par ailleurs une adaptation du système actuel d'enregistrement.

Le problème de la transférabilité sur le marché de l'emploi belge de compétences (linguistiques, professionnelles, académiques) acquises à l'étranger traverse toute la population des personnes dites primo-arrivantes. Les obstacles les plus fréquemment cités sont la non-maîtrise d'une des langues nationales, la non-reconnaissance du diplôme, l'absence d'un réseau de relations fiables, la méconnaissance des institutions.

En 2007, ce projet en faveur de l'insertion professionnelle des primo-arrivants prend fin à Bruxelles, tandis qu'il connaît une prolongation d'une année en Région wallonne et en Flandre. Un rapport d'évaluation globale du projet 2001-2006 sera disponible dans le courant de l'année 2007 sur le site du Centre (www.diversite.be). Il sera suivi d'actions de diffusion qui viseront une forme de pérennisation des actions initiées dans le cadre du projet.



En savoir plus?

www.diversite.be > Egalité des chances > Primo-arrivants

3.2.2.3 De la discrimination à la diversité: un long chemin

Au cours de l'année 2006, de nombreux exemples sont venus confirmer la réalité et l'ampleur du phénomène de discrimination à l'embauche en raison du critère ethnique. Citons-en deux.

Le premier concerne une société bruxelloise cherchant à recruter un ingénieur. Un candidat de nationalité marocaine, diplômé en Belgique, postule à ce poste et passe avec succès une série de tests techniques et linguistiques. Proche du but, il sera toutefois écarté (alors même que la société éprouve les plus grandes difficultés à trouver un candidat) en raison de l'appréciation négative rendue in fine au sujet du candidat par la responsable des ressources humaines. Celle-ci a estimé que les réponses apportées à ses questions n'étaient guère satisfaisantes. Or, la plupart de ces questions biaisait l'entretien du fait qu'elles portaient sur la confession et la pratique religieuse du candidat mais aussi des autres membres de la famille, sur ses conceptions concernant l'égalité homme/femme ou le quartier où il résidait, pour n'en citer que quelques-unes.

L'autre dossier concerne une société flamande. Un candidat d'origine étrangère pose sa candidature à un poste de vendeur de systèmes d'alarme et de systèmes de protection contre l'incendie. Quelqu'un transmet cette candidature par e-mail en disant qu'il n'a encore jamais vu un étranger vendre des systèmes de protection contre le vol et qu'il convenait donc d'écarter cette candidature.

Par mégarde, cette réponse a aussi été envoyée au candidat. Le responsable de l'entreprise a été condamné pour discriminations.

Ces exemples montrent à quel point les clichés, les préjugés à l'encontre des personnes d'origine étrangère ont la vie dure. Les initiatives en faveur de la diversité lancées par les services publics et privés méritent d'être saluées et encouragées (voir chapitre 4). Toutefois, le critère économique qui les sous-tend (élargissement du champ de la main d'œuvre) doit obligatoirement être complété par une gestion éthique de la diversité au sein de l'entreprise. Mettre en place la diversité sans en assurer une bonne gestion expose les travailleurs d'origine étrangère à des difficultés dans l'exécution de leur contrat de travail, particulièrement le harcèlement discriminatoire.



Année après année, les brimades racistes constituent une part importante des plaintes sur le lieu de travail. La répétition incessante d'insultes envers des travailleurs d'origine étrangère

(comme « *sale negro* », « *espèce de macaque* »...) est une source de tension sur le lieu de travail et pèse très lourdement sur le travail fourni et sur le bien-être des victimes, qui se sentent touchées au plus profond de leur être. Dans de nombreux cas, ni une plainte introduite par l'entremise des responsables hiérarchiques ou de la personne habilitée à traiter les cas de harcèlement, ni une plainte faite au syndicat ne débouche sur une solution constructive. Il est souvent plus difficile pour un employeur de s'attaquer aux réflexes xénophobes de collègues, d'un contremaître ou d'autres responsables que de faire pression sur la victime de ces brimades, de la muter dans un autre service ou même de la licencier (« *blaming the victim* »).

Un électricien a ainsi été victime pendant des années de brimades de son contremaître en raison du fait qu'il était noir. Le contremaître faisait semblant de ne pas le voir tant que la lumière n'était pas installée dans le bâtiment, le faisait chaque fois monter à l'échelle sous prétexte que « *il est habitué à grimper dans les arbres* », l'appelait « *negro* » à longueur de journée... L'intéressé en a fait part à plusieurs reprises à différents responsables de l'entreprise, qui ne se sont pas souciés de mettre un terme à ces brimades racistes. En fin de compte, l'électricien a été licencié pour faute grave après un incident avec son contremaître. Un témoin affirme qu'il a vu l'électricien frapper le contremaître, ce que l'intéressé et son syndicat ont contesté dans une procédure introduite devant le tribunal du travail pour licenciement abusif. D'après le syndicat, le travailleur a 80% de chances d'obtenir gain de cause. Mais le syndicat ne s'est pratiquement pas intéressé à l'élément raciste dans ce dossier, bien que plusieurs anciens collègues se soient déclarés prêts à venir témoigner devant le juge. À la demande expresse de la victime et avec l'accord du syndicat, le Centre intervient devant le tribunal du travail pour réclamer une indemnité supplémentaire pour la victime étant donné que l'employeur n'est pas intervenu pour mettre un terme à ces brimades racistes.

Dans le passé, l'intervention du Centre a souvent été rendue plus difficile parce que le conseiller en prévention ou la personne de confiance refusait de communiquer des informations en invoquant le secret professionnel. La nouvelle législation précise clairement quels sont les documents et les informations que le conseiller en prévention, la personne de confiance et l'employeur peuvent divulguer aux personnes qui mènent une procédure interne d'enquête sur des cas de harcèlements. Ces informations permettent à la victime,

au syndicat ou au Centre de mieux apprécier ce que l'employeur a fait concrètement pour mettre un terme aux brimades. Le Centre ou le syndicat peuvent également mieux conseiller la victime en cas de tentative de conciliation. S'il est impossible de parvenir à une solution constructive, ces informations peuvent être utilisées dans le cadre d'une procédure devant le tribunal du travail. Le Centre espère que la nouvelle législation relative à la lutte contre les brimades et les harcèlements aidera à élaborer des solutions de conciliation dans l'intérêt de toutes les parties concernées et favorisera l'instauration d'un cadre de travail neutre dans lequel chacun sera évalué en fonction de sa personnalité et du travail accompli plutôt que sur des critères arbitraires, comme la couleur de peau ou l'origine.

Plusieurs plaintes relatives au travail concernent l'attitude de tiers qui influencent l'employeur ou qui l'incitent à mener une politique active de discrimination vis-à-vis du personnel. Certaines agences d'intérim font primer les intérêts commerciaux et, lorsque l'employeur insiste, ne lui envoient que des candidats d'origine belge. Il est toujours difficile de prouver ce type de plainte.

Dans un dossier concret, un secrétariat social a collaboré activement à un mécanisme permettant de mettre très facilement fin, sans frais, au contrat du seul travailleur d'origine étrangère dans l'entreprise. Alors que ce dernier travaillait comme ouvrier dans un dépôt, on lui a fait signer plusieurs contrats à durée déterminée comme s'il était chargé de la promotion. Or, en vertu des dispositions du droit du travail, ce type de contrat peut être renouvelé à plusieurs reprises sans se transformer automatiquement en contrat à durée indéterminée, ce qui n'est pas le cas pour un contrat d'ouvrier.

Une étude française montre que les employeurs admettent qu'ils font de la discrimination, ce qui a aussi été confirmé par l'hebdomadaire belge *Trends-Tendances*. Cette discrimination est la plus forte pour les emplois qui impliquent des contacts directs avec des clients. Les employeurs invoquent systématiquement les réactions hostiles de certains clients et/ou fournisseurs vis-à-vis des personnes d'origine étrangère. Bien que de plus en plus d'entreprises et de PME fassent des efforts pour mettre en œuvre une politique de diversité, il est encore trop tôt pour voir cette tendance se manifester nettement dans les statistiques macro-économiques. De plus, il faut aussi être attentif à la qualité des emplois proposés, au climat dans l'entreprise et aux possibilités réelles de carrière.

3.2.3 Que nous apprennent les dossiers?

3.2.3.1 La police et la collaboration avec le Comité P

En 2005, le Centre et le Comité permanent de contrôle des services de police (Comité P) ont conclu un accord de coopération en vue de mieux suivre les plaintes relatives aux forces de l'ordre. Le Centre constate cependant que l'information transmise au moment de la clôture d'une enquête disciplinaire contre des agents de police ne permet toujours pas de fournir une assistance effective aux plaignants et de juger s'il y a eu ou non racisme ou discrimination. Des sanctions effectives n'ont été prises contre des agents que dans un nombre très limité de cas. Mais le Centre n'est pas en mesure, compte tenu des informations reçues, de vérifier pour quelles raisons l'Inspection générale des services de la police (services de contrôle du corps de police) et le Comité P n'ont pas pu constater d'irrégularités dans la plupart des dossiers.

Ni le Centre ni la victime n'ont le droit de consulter le dossier disciplinaire, si bien qu'aucun des deux ne peut vérifier dans quelle mesure il a été tenu compte d'éléments de preuve ou de témoignages produits par le Centre ou le plaignant. Ainsi, il n'est pas possible de s'assurer dans une enquête disciplinaire que certains témoins ou agents ont bien été entendus et de connaître le contenu de leurs déclarations. Étant donné que la victime ignore aussi de quelle manière l'enquête s'est exactement déroulée, des questions subsistent souvent. Ce manque de transparence ne favorise pas la confiance placée dans les services de contrôle de la police. Il exerce aussi une influence négative sur le Centre, qui pour l'instant ne peut pas fournir d'assistance suffisante aux plaignants. C'est sans doute une des explications à la baisse du nombre de plaintes pour racisme et discrimination de la part des services de police qui ont été déposées auprès du Centre et du Comité P alors que le nombre total de dossiers relatifs à des interventions policières a augmenté ces dernières années auprès du Comité P.

Si ce manque d'information dans le cadre d'enquêtes disciplinaires persiste, le Centre se verra obligé de déposer plainte auprès du parquet ou du juge d'instruction, même dans des dossiers où les éléments permettant de soupçonner un cas de racisme ne peuvent pas être suffisamment démontrés au départ. Dans les dossiers judiciaires, la victime et le Centre ont en

effet accès aux pièces du dossier pénal et peuvent, si nécessaire, solliciter des devoirs d'enquête complémentaires.

Dans de nombreux dossiers, l'enquête disciplinaire ou judiciaire prend des mois. Pour l'instant, le Centre doit régulièrement s'informer par courrier de l'état d'avancement de l'enquête. C'est une procédure trop lourde. Le Centre plaide pour recevoir un aperçu périodique et automatisé qui fait le point sur tous les dossiers disciplinaires en cours concernant des cas de racisme et de discrimination.

Le Centre procède à une évaluation du protocole de collaboration avec le Comité P et espère que, l'année prochaine, une action constructive pourra à nouveau être menée sur les problèmes de suivi des plaintes relatives à la police.

Lorsque les faits dénoncés sont particulièrement graves et qu'ils dépassent le contexte des seules sanctions disciplinaires, le Centre peut décider de déposer plainte, voire de se constituer partie civile aux côtés du plaignant. Par exemple, dans un dossier récent de plainte invoquant l'intention raciste pour des violences graves imputées à des agents de police à l'occasion d'un contrôle de routine en Région de Bruxelles-Capitale, le Centre a estimé nécessaire de se constituer dès le départ partie civile entre les mains d'un juge d'instruction. Moyennant une ordonnance de la Chambre du Conseil, le Centre a pu rapidement consulter le dossier d'instruction et ainsi demander que des devoirs complémentaires soient accomplis sur les aspects du dossier qui relèvent des compétences du Centre

3.2.3.2 Racisme à l'envers ?

Le Centre est régulièrement contacté par des gens qui s'imaginent qu'ils ne peuvent pas s'adresser à lui pour lui exposer leurs griefs et qui se disent ainsi discriminés. Souvent, ils reprochent au Centre de protéger et de défendre aveuglément les personnes d'origine immigrée. Ces réactions reflètent fréquemment un profond malaise par rapport à des événements fortement médiatisés et à des faits d'insécurité et de criminalité dans lesquels des personnes d'origine étrangère sont impliquées. Des événements relatifs à la religion, et en particulier à l'Islam, suscitent également beaucoup de réactions.

Quelques exemples qui ont provoqué de vives réactions en 2006.

Un jeune est assassiné à la gare Centrale, à Bruxelles, suite à la tentative du vol de son lecteur MP3. Des membres d'une famille étrangère passent à tabac deux directeurs d'école à Malines. Un Belge décède après un incident dans un bus à Anvers. Cinq gangsters prennent en otage le gérant d'un restaurant à Meise. Dans plusieurs pays, des émeutes éclatent à la suite de l'affaire des caricatures de Mahomet. Une dame veut porter le foulard islamique sur le lieu de travail et cherche à obtenir gain de cause devant le tribunal.

Dès que les médias se font l'écho d'un fait dans lequel les minorités ethniques sont présentées sous un jour négatif, nous sommes contactés et confrontés à des questions telles que: « *Où êtes vous, le Centre, quand un crime se produit?* ». Ces personnes prétendent que le racisme envers les autochtones serait systématiquement passé sous silence. On va même jusqu'à nous reprocher un « *comportement raciste* » dans le traitement des dossiers. « *Pourquoi allez-vous devant le tribunal pour des faits de violence contre des étrangers, comme la fusillade raciste à Anvers, et pas lorsque les victimes sont des Belges?* » Certains appellent cela une forme de « racisme à l'envers ».

Est-ce que le « racisme à l'envers » existe? Pour le Centre, il n'y a qu'une seule forme de racisme, celle qui est punissable en Belgique en vertu de la loi antiracisme du 30 juillet 1981 et de la loi antidiscrimination du 25 février 2003. Et tout le monde, quelle que soit son origine, peut faire appel au Centre.

Le Centre a ainsi été contacté en 2006 par monsieur C. d'Anvers. Il avait déposé plainte pour racisme auprès de la police parce qu'une dame d'origine turque l'avait insulté en rue en le traitant de « *chien de chrétien* » et « *sale raciste* ». Nous avons pris contact à ce sujet avec la police et suggéré au parquet de lancer une procédure de médiation entre l'auteur et la victime. Monsieur C. s'est montré extrêmement satisfait des efforts fournis par le Centre dans cette affaire. Il ne s'y attendait pas...

Une autre plainte émanait de monsieur S. de Courtrai. Elle concernait une auto-école qui, en collaboration avec le centre local d'intégration, voulait lancer une action positive vis-à-vis des jeunes d'origine étrangère, en leur permettant de suivre un plus grand nombre d'heures de cours théoriques à un prix fortement réduit.

Après enquête, nous avons constaté que cette mesure était de nature à discriminer la population autochtone, même si elle s'inspirait plutôt des mesures de discrimination positive. Le Centre a opté dans ce dossier pour une solution constructive et structurelle: il a proposé de rendre ce cours accessible à tous ceux qui se trouvaient dans une situation similaire. Malheureusement, le projet a été abandonné en raison des nombreux messages de haine que l'auto-école a reçus, entre autres à la suite de la publicité négative qui lui a été faite dans le magazine local d'un parti politique.

Le Centre a reçu en 2006 plusieurs plaintes contre des actions positives, sans doute 'bien intentionnées' mais qui impliquaient une discrimination vis-à-vis des Belges. Dans chaque cas, le Centre a rappelé de manière très cohérente la législation en vigueur et les conditions auxquelles doivent répondre des actions positives pour ne pas se révéler être des discriminations.

Précisons encore que, pour le Centre, il n'existe pas de hiérarchie du racisme. Il n'y a donc pas de racisme à l'envers, ce concept étant une contradiction dans ses termes mêmes. Le fait que l'auteur et la victime n'aient pas la même nationalité ou origine n'est pas, en soi, un élément suffisant pour que l'on puisse parler de racisme dans une affaire. En matière d'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination, le Centre doit pouvoir démontrer que telle était bien l'intention de l'auteur des faits. C'est le mobile que l'on doit chaque fois pouvoir démontrer lorsque l'on souhaite déposer plainte auprès de la police ou du parquet. Il en va de même pour les plaintes pour inégalité de traitement (autrement dit pour discrimination) en raison de la nationalité ou de l'origine.

3.2.4 Troisième âge et interculturalité

Dans le cadre d'une réflexion globale avec les acteurs de terrain sur le « Vieillir à Bruxelles », les ministres membres du Collège réuni en charge de l'aide aux personnes, Evelyne Huytebroeck et Pascal Smet, ont souhaité favoriser l'échange sur les relations qu'entretiennent les personnes âgées d'origine étrangère avec les structures d'aides aux personnes. Demande a été faite au Centre de mettre en œuvre le programme, l'animation et la rédaction des actes d'un colloque portant sur le troisième âge issu de l'immigration et sa relation aux structures d'aides et de soins à domicile ou en maison de repos. Pour ce faire, le Centre a accueilli et animé le travail d'un groupe d'experts chargé de mettre

au point le programme de la journée fixée au 19 septembre. Le colloque intitulé « *Bien vieillir à Bruxelles: les rides de l'Immigration* » aura permis de réunir plus de deux cents personnes tant néerlandophones que francophones. Outre l'animation de la journée, le Centre a rédigé les actes du Colloque qui sont publiés par les ministres.



En savoir plus?

www.diversite.be > *Egalité des chances* > *Vieillesse* > *Rides de l'immigration*

Le Centre, tant au niveau de son service de conseil en matière de lutte contre le racisme qu'à celui de son expertise dans le domaine de l'intégration et de la formation d'intervenants professionnels, rejoint ces préoccupations de rencontrer les besoins de personnes âgées étrangères et d'origine étrangère, mais aussi la prise en compte de l'affluence de personnel issu de l'immigration dans ces structures. Faut-il organiser de manière structurelle les services aux personnes en les spécialisant pour coller au plus près aux besoins de certaines communautés? Faut-il créer des maisons de repos destinées uniquement à certaines populations issues de l'immigration qui s'y inscriraient en fonction de leur culture d'origine? Ou au contraire faut-il favoriser une dynamique multiculturelle dans les institutions existantes? Et comment? Quelles pistes de recommandations peut-on formuler pour l'avenir? Qu'en est-il de la formation et de la gestion du personnel, mais aussi du travail mené en collaboration avec des services de médiation ou avec des associations de terrain? Qu'en est-il enfin des relations entre personnes âgées et soignants ou aidants quand le professionnel n'est pas belge ou d'origine belge? Qu'en est-il des réactions parfois racistes envers le personnel dans le cadre de son travail quotidien?

Le démographe Michel Loriaux a précisé qui sont les personnes concernées, où elles vivent à Bruxelles et comment décrire ces différentes populations entrées dans le troisième âge. Le chercheur Guido Cuyvers est intervenu autour de la question: cette période de la vie est-elle vécue différemment selon que l'on soit ou non d'origine étrangère? Réuni pour la séance plénière, un panel de personnes issues de l'immigration a permis aux professionnels présents de percevoir en direct les questionnements particuliers de personnes d'origine étrangère à la veille du troisième âge. L'universitaire marocaine Fouzia Rhissassi nous a présenté la perception et la gestion de l'accueil en home tel qu'il est vécu au Maroc.

Plusieurs ateliers se sont tenus sur les thèmes suivants: l'accessibilité de l'information relative aux dispositifs d'accueil ou d'intervention, la cohabitation dans la diversité, la formation du personnel ainsi que la gestion de la diversité.

Ainsi, avec l'aide d'experts de terrain et d'intervenants académiques, plusieurs services du Centre ont collaboré selon leurs compétences et missions spécifiques à la réussite de ce colloque. Car, de l'expertise en matière d'intégration à la formation d'une centaine d'aides-soignants de diverses maisons de repos bruxelloises, les différents aspects de la relation résident/structure d'accueil et de soins/personnel font l'objet de réflexions et d'actions de la part du Centre.

3.3 Quelques actions concrètes

3.3.1 Traitement des signalements et plaintes

3.3.1.1 Médiation entre l'auteur et la victime

Dans sa recherche d'une approche aussi efficace que possible des délits à caractère raciste, le Centre veut mettre l'accent sur l'importance et l'utilité de la médiation entre l'auteur et la victime. Le Centre croit que la médiation peut constituer une alternative pertinente à l'approche pénale classique, qui est toujours répressive par excellence et qui se contente d'infliger une peine, sans toucher au conflit proprement dit entre les parties. Il est encore fréquent que les dossiers de racisme soient classés sans suite par manque de preuves ou bien parce que le parquet estime que l'affaire n'est que d'une importance secondaire. Par conséquent, la victime est souvent laissée sur la touche et l'auteur ne peut pas comprendre en quoi son comportement est fautif.

Une médiation est une tentative pour impliquer l'auteur et la victime dans une discussion constructive sur les faits qui se sont produits, la manière dont ils ont été vécus et la suite qui peut leur être donnée. Le Centre estime que le contact direct entre l'auteur et la victime favorise la compréhension, l'explication et le respect mutuel. La souffrance de la victime est reconnue et l'auteur des faits est mis face à ses responsabilités de manière humaine.

On peut distinguer deux grandes formes de médiation, selon que celle-ci se situe en dehors ou dans le cadre de la procédure pénale. La

première forme est aussi connue sous le nom de « médiation réparatrice », la seconde est la procédure de médiation pénale.

Le Centre a ainsi sollicité du parquet une médiation pénale à la suite de propos tenus par un conseiller communal de Forest envers un échevin d'origine juive. Cette médiation a abouti et a donné lieu à des excuses publiques lors du conseil communal.

Un variante, la médiation de groupe, met également l'accent sur la communication entre les parties concernées, mais en s'efforçant d'associer aussi l'entourage de l'auteur et de la victime.

Dans un dossier de coups et blessures volontaires dans le centre d'accueil pour réfugiés de Ranst, une convention, contenant une série de mesures très concrètes, a été conclue avec l'un des auteurs, qui était encore mineur. Outre des mesures réparatrices directes envers la victime, cette convention lui imposait également de suivre une formation sur le racisme.

Il ressort des statistiques judiciaires pour la période 2000-2005 qu'on ne recourt presque jamais à la procédure de médiation pénale ou de médiation en réparation dans les dossiers de racisme. En se basant sur ses expériences embryonnaires, le Centre a organisé le 22 septembre 2006, avec l'asbl Suggnomé, Forum voor Herstelrecht en Bemiddeling, une table ronde réunissant des assistants en justice, des médiateurs et des magistrats de référence pour les questions de racisme ⁵. Cette rencontre a fait clairement apparaître que, selon les parquets, il y avait des conceptions et des utilisations très différentes de la médiation. Ceci est dû notamment au fait que ces procédures sont encore peu connues des parquets et du barreau et qu'elles ont été appliquées jusqu'ici dans un nombre très limité de cas.



En savoir plus?

www.suggnome.be

3.3.1.2 Nouveaux instruments dans la lutte contre la haine sur Internet en 2006

Cyberhate.be, le point de contact sur Internet, n'a que neuf mois d'existence, mais les nombreuses plaintes que le Centre a reçues durant cette période attestent déjà de son importance. Les chiffres montrent qu'en moyenne 28 plaintes

⁵ Voir les bulletins d'information de Suggnomé, 7^e année, numéro 3 et numéro 4.

parviennent chaque mois au Centre à propos de textes racistes sur internet ou de sites discriminatoires. Dans 85% des cas, le Centre intervient comme médiateur et recherche une solution avec le modérateur ou l'auteur du site. Ceci indique déjà le rôle important que jouent les modérateurs pour résoudre le problème de la haine sur internet.

L'expansion mondiale d'internet donne l'occasion aux utilisateurs d'expérimenter sans cesse de nouvelles formes de communication. Il en va de même pour ceux qui cherchent à diffuser la haine. Le Centre constate que celle-ci se manifeste sous des formes de plus en plus changeantes. Il y a d'abord les propos racistes et discriminatoires échangés dans des groupes d'information, des forums de discussions et des « chats ». Bien que le phénomène ne soit pas neuf – une personne a déjà été condamnée, en 2000, en Belgique, pour diffusion de messages racistes dans des forums de discussions – il reste d'une actualité brûlante.

L'e-mail est un autre moyen abondamment utilisé par les internautes qui veulent propager la haine. C'est le moyen par excellence pour toucher un public très large de manière relativement anonyme et à peu de frais. Les bombardements d'e-mails et les messages en chaîne peuvent prendre des formes très diverses.

Le Centre a ainsi reçu l'année dernière des dizaines de plaintes sur un message en chaîne relatif à une famille fictive, la « famille Bouziane ». Selon les données contenues dans ce message, que l'on n'hésitait pas à présenter de manière « objective », la « famille Bouziane » toucherait chaque mois en Belgique un montant astronomique d'allocations sociales. A la fin du message, cette famille – et plus largement la communauté musulmane en Belgique – est accusée de faire partie des profiteurs. Ce message électronique en chaîne contient des éléments caricaturaux et tout à fait extravagants qui, selon les informations dont nous disposons, remontent à une version originale venue de France et adaptée au contexte belge. Le contenu du message incite manifestement à la haine, à la discrimination ou à la violence conformément à l'article 1 de la loi du 30 juillet 1981. C'est pourquoi le Centre a rédigé une lettre pour mettre immédiatement un terme à la diffusion de ce message, en demandant aux destinataires de renvoyer l'information à l'expéditeur. Cette lettre a également été publiée sur le site internet du Centre.

Cet exemple montre la créativité dont certains auteurs peuvent faire preuve pour manipuler des

situations et des faits dans le but de propager leurs idées. Des sujets d'actualité font l'objet de commentaires personnels, des « faits » purement fictifs sont diffusés dans le seul but de nuire, on fait circuler de prétendues « blagues » de mauvais goût... Les destinataires sont ainsi incités à la haine et à la discrimination contre les immigrés, les homosexuels, les adeptes de tel ou tel culte, les personnes handicapées... L'utilisation de messages dans des groupes et des forums de discussion ainsi que l'envoi d'e-mail peuvent également inciter d'autres utilisateurs à se rendre sur un site internet ou sur un blog. De plus en plus de fournisseurs d'accès donnent aujourd'hui la possibilité de réaliser un site internet ou un blog de manière très simple. Un site internet personnel est un espace virtuel par excellence qui permet de défendre ses positions sans devoir tenir compte de points de vue divergents et en utilisant des textes, des illustrations, des photos, des clips vidéo ou des sons. Paul Beliën a, exemple, su habilement utiliser ces applications pour s'en prendre gravement à la communauté immigrée au lendemain du meurtre de Joe Van Holsbeek. Sur son site internet *The Brussels Journal*, il a publié ses réflexions sur cet événement dans un texte qui comportait des passages d'incitation à la haine, selon la définition de l'article 1 de la loi antiracisme. Le texte donnait lieu aux amalgames suivants:

- tous les Nord-Africains sont assimilés à des musulmans
- les criminels sont certainement tous des musulmans (Nord-Africains)
- tous les musulmans sont forcément des criminels

Le Centre l'a invité par lettre recommandée à supprimer le texte de son site internet parce qu'il « incite à la violence à l'égard d'un groupe en raison de son origine nationale ou ethnique... » (art 1 § 3, 3^o de la loi du 30 juillet 1981). Bien que Paul Beliën réfute ces accusations, il a retiré le texte du site internet après cette lettre recommandée.

Les incitations à la haine peuvent être tantôt grossières, tantôt plus subtiles. En tout cas, internet donne la possibilité de présenter un message de manière très attrayante et crédible, mais aussi trompeuse. Pour les internautes, il n'est pas toujours facile de nuancer ou d'évaluer la valeur des informations présentées. C'est en partant de ce constat que le Centre a cherché à sensibiliser davantage les internautes. A la lumière du Plan fédéral d'action contre la violence inspirée par le racisme, l'antisémitisme et

la xénophobie (juillet 2004), les membres du groupe de travail « Cyberhate » ont mis au point de nouvelles initiatives. Le partenariat « Cyberhate » réunit les organisations et institutions suivantes : la Federal computer crime unit de la Police fédérale (FCCU), l'Internet service providers association Belgium (Ispa), la Direction générale contrôle et médiation du SPF Économie, le Collège des procureurs généraux, le Centre de recherche informatique et droit (Crid), le SPF Intégration sociale et égalité des chances et le Centre.

Le Centre a ainsi organisé le 21 mars 2006 un symposium dans lequel la thématique de la haine sur internet a été analysée en détail sous différents angles: législation, justice, police, enseignement, secteur Internet et politique. Les participants et les invités ont examiné une série de questions centrales qui ont donné lieu à de nouvelles initiatives.

Le Centre a également réalisé la brochure « *Delete cyberhate - Racisme et discrimination sur internet* ». Cette brochure traite d'une série de questions-clés relatives à la haine sur internet: de quoi s'agit-il, que dit la législation belge, quelles sont les possibilités d'action, peut-on intervenir contre des sites à l'étranger ?

Le point de contact « Cyberhate » a été créé pour permettre aux internautes de signaler plus facilement aux acteurs compétents des cas de propagation de haine sur internet. Le Centre peut compter entre autre sur la collaboration de toute une série de fournisseurs d'accès qui ont placé le « Cyberhate button » sur leur site. Un protocole d'accord pour la gestion de ces signalements sera négocié entre les différents partenaires.



En savoir plus?
www.cyberhate.be

Une autre action du Centre dans le cadre de la lutte contre le racisme sur internet est la mise sur pied de séances de formation et de sensibilisation pour les modérateurs de forums de discussion. Les modérateurs qui surveillent les messages postés par les différents participants sont les seuls adultes qui peuvent intervenir si certains messages contiennent des propos racistes ou haineux. On sait que les échanges sur les forums de discussion peuvent parfois être très virulents. Pour le modérateur de service, il n'est pas toujours facile de faire la distinction entre des propos racistes et le message d'un participant qui exprime son point de vue sans mâcher

ses mots. C'est pourquoi il est important que les modérateurs connaissent bien la législation en vigueur. Le Centre veut également souligner leur rôle de conseiller et surtout d'appui. Ces séances de formation et de sensibilisation sont destinées aussi bien à des professionnels qu'à des bénévoles.



Avec ces réalisations concrètes, le partenariat « Cyberhate » veut sensibiliser et informer un public large et varié afin de répondre aux risques de banalisation et de contribuer à faire d'internet un moyen de communication tolérant et exempt de haine.

3.3.2 Évaluation du Plan fédéral de lutte contre le racisme

À l'initiative du ministre de l'Intégration sociale et de l'Égalité des chances et en collaboration avec les ministres de la Justice et de l'Intérieur, le comité ministériel restreint a adopté le 14 juillet 2004 les principes d'un Plan d'action fédéral contre la violence inspirée par le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie. En 2006, le ministre de l'Intégration sociale et de l'Égalité des chances a chargé le Centre d'évaluer ce plan. Pour pouvoir effectuer une évaluation correcte, le Centre a opté pour une concertation trimestrielle avec des collaborateurs des trois ministères concernés. Un tableau de suivi a permis de recenser les réalisations et de dresser la liste des points éventuels à corriger. Un bilan final a été établi en octobre 2006.

Ce plan comportait 10 priorités, à savoir:

1. L'application des législations antidiscrimination, avec la transposition des directives européennes et le renforcement de la formation des agents et des magistrats.
2. Le suivi des plaintes, ce qui impliquait concrètement d'affiner la nomenclature et de désigner des magistrats de référence en matière de racisme et de discrimination.
3. Internet comme vecteur de propagation de racisme et de discrimination.
4. La diffusion de tracts racistes.
5. La lutte contre les préjugés, au travers de plates-formes locales de démocratie et du projet pilote « écoles de la démocratie ».
6. Les médias, principalement par une enquête auprès de la presse écrite pour évaluer les recommandations de 1994.
7. Les services de police, par des mesures de sensibilisation, de suivi des plaintes et de recrutement de personnes d'origine étrangère.
8. La Sûreté de l'État.
9. Les mesures de protection de publics visés.
10. La création d'un baromètre de la tolérance.

Vous trouverez des commentaires plus détaillés sur plusieurs de ces points dans ce rapport annuel: sur la nouvelle législation (1), le racisme et Internet (3), le renforcement de la formation des policiers (2) et (7), le projet pilote « écoles de la démocratie »(5), l'enquête auprès de la presse écrite (6), le baromètres de la tolérance (10). Le Centre n'a pas effectué d'évaluation des points (8) et (9) parce qu'ils ne relèvent pas de sa compétence.

Une autre réalisation de 2006 est la désignation d'un magistrat de référence en matière de racisme et de discrimination dans chaque arrondissement judiciaire et l'entrée en vigueur de la circulaire n°col 6/2006 du Collège des procureurs généraux. Celle-ci a pour but de fournir des instruments aux agents et aux magistrats afin de mieux recenser les motivations des actes racistes et discriminatoires dans les procès-verbaux et les dossiers au niveau du parquet. Fin 2006, une première concertation sur ce sujet a eu lieu entre les ministres de la Justice et de l'Égalité des Chances, les magistrats de référence et le Centre. Plusieurs conclusions sont sorties de cette réunion. Tout d'abord, il est urgent de pouvoir disposer de statistiques fiables. Il faut aussi renforcer la formation des magistrats, établir un lien avec l'auditorat du travail et s'attaquer au problème de la charge de la

preuve. Enfin, ce genre de concertation doit avoir lieu au moins deux fois par an.

Par ailleurs, l'accord de coopération entre le Centre et La Poste a été renouvelé en 2006. Il prévoit que La Poste peut faire appel au Centre pour obtenir un avis non contraignant en matière d'écrits qui seraient en infraction avec la loi anti-discrimination en vigueur. Fin 2006, d'autres partenaires ont également été sondés, par l'entremise de l'Institut belge des Postes et Télécommunications, afin de connaître leur intérêt pour une collaboration éventuelle avec le Centre.

3.4 Collaborations

3.4.1 Points de contact locaux

En Flandre, le Centre développe depuis plusieurs années la formule des réseaux locaux afin de mener concrètement la lutte contre le racisme et les discriminations, notamment grâce à des transferts de connaissance et d'expertise. Vous trouverez ci-dessous quelques évolutions pour 2006. La liste complète des points de contact figure en annexe.

3.4.1.1 Gand

Le Point de contact Discrimination de Gand a vu le jour le 1^{er} juin 2006. Le service « Intégration » avait déjà un point de contact, mais qui ne traitait que les plaintes pour racisme. La ville de Gand compte désormais un lieu où toutes les discriminations peuvent être traitées de la même manière. L'action du Point de contact Discrimination s'inscrit dans la « *Note politique Diversité 2005-2007* », approuvée en novembre 2005 par le conseil communal de Gand.



C'est dans le département Diversité et Égalité des chances que le point de contact a été implanté. Il dispose d'un coordinateur à temps plein. Un formulaire, disponible sur le site internet, permet de transmettre des plaintes de manière rapide et structurée.

Le Point de contact fonctionne en collaboration étroite avec le Centre ainsi qu'avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes afin de pouvoir traiter tous les motifs de discrimination. Un groupe de travail, dans lequel le Centre est également présent, a été constitué pour suivre de près l'action du Point de contact.



En savoir plus?

www.gent.be/meldpundiscriminatie

3.4.1.2 Anvers

L'antenne anversoise a été créée en 1995 comme point de contact local du Centre, initialement en collaboration avec le Service de médiation de la ville d'Anvers. Il a toujours pu collaborer de manière constructive avec un grand nombre d'organisations et de services anversois, tout en veillant à conserver son indépendance et son autonomie dans le traitement de toutes les plaintes. Outre la possibilité de prendre contact, sur rendez-vous, avec un collaborateur du Centre, il existe aussi, depuis les tables rondes de 2003 (à la suite du meurtre de Mohamed Achrak), un site internet avec les partenaires suivants: le médiateur, la cellule diversité de la police d'Anvers, la Vereniging voor ontwikkeling en emancipatie van Moslims, la humanistisch verbond, la plate-forme locale de concertation. D'autres organisations et services peuvent toujours rejoindre ce partenariat. On peut aussi trouver sur le site internet un formulaire permettant de transmettre une plainte au Point de contact. Le message parvient au collaborateur du Centre, qui se charge de le traiter.

Après les événements tragiques du 11 mai 2006, dans lesquels la petite Luna et Oulemata Niangadou perdirent la vie et Songül Koç fut gravement blessée, des voix se sont à nouveau élevées pour plaider en faveur d'un bureau contre le racisme et les discriminations à Anvers. Le service « Intégration » et la ville d'Anvers étudient pour l'instant cette possibilité.



En savoir plus?

www.meldpunt-antwerpen.be

3.4.1.3 Louvain

Le 1^{er} octobre 2003, la ville de Louvain a inauguré son propre Point de contact, qui se charge uniquement de suivre les plaintes relatives à des motifs éventuels de discrimination raciale. Les Louvanistes peuvent ainsi plus facilement signaler une discrimination. La réalisation de ce Point de contact est un bon exemple de coopération intensive entre différents services communaux: le service de médiation, le service Horeca de la police, le service d'intégration, le bureau d'accueil pour les nouveaux arrivants. D'autres services et secteurs comme Pangaea (responsable de l'accueil d'étudiants étrangers), horeca Leuven, VZW Suggnome (Forum voor herstelrecht en bemiddeling) y ont aussi collaboré. Les informations recensées par le Point de contact peuvent être utiles pour la politique de la Ville de Louvain en permettant, au bout d'un certain temps, de signaler des problèmes et de formuler des suggestions et des recommandations. Le Point de contact présente chaque année un rapport annuel qui peut être consulté sur son site. Au cours de ses trois premières années d'activité, le Point de contact a traité 148 plaintes, en collaboration avec le Centre.



En savoir plus?

www.leuven.meldpunten.be

3.4.1.4 Brabant flamand

La nouvelle administration provinciale est entrée en fonction le 1^{er} décembre 2006. L'un des premiers gestes politiques du nouveau député permanent chargé de la politique des minorités sera l'annonce d'une collaboration intensive entre le Centre et les points d'appui locaux à Halle, Vilvorde et Diest des services provinciaux d'intégration. Ces points d'appui provinciaux feront office en 2007 de points de contact de première ligne pour les plaintes en matière de racisme.

Le Centre a déjà préparé les collaborateurs des points d'appui locaux, entre autres en octobre 2006, par une journée de formation sur la législation antidiscrimination, la méthodologie de traitement des plaintes et leur recensement. Tous les deux mois aura lieu une discussion sur les différentes plaintes, avec un collaborateur du Centre.

3.4.1.5 Les services locaux en Région wallonne

En Région wallonne, des contacts ou des permanences décentralisées sont mis en place en collaboration avec les Centres régionaux d'intégration (voir liste en annexe). Une évaluation de cette collaboration a eu lieu en octobre 2006 et a permis d'affiner l'offre de service du Centre, dans une optique de complémentarité, afin de répondre au mieux aux besoins tels qu'ils s'expriment, compte tenu du tissu associatif et social et aux missions propres du Centre.

Deux types de travail se développent au départ des services locaux. D'une part, il s'agit de traiter des demandes individuelles et des plaintes qui entrent dans le champ de compétence du Centre. S'il arrive exceptionnellement que des demandes soient relatives aux discriminations non raciales (il existe pour celles-ci un réseau spécifique d'information et de récolte de plaintes – voir liste en annexe), la nature des demandes se partage entre des questions relatives au séjour et au droit des étrangers et des demandes ou des plaintes qui concernent le racisme ou une discrimination raciale. L'existence (ou non) de services juridiques ou sociaux spécialisés en droit des étrangers est un des facteurs d'incidence sur le nombre et la nature de demande en matière d'asile, de regroupement familial, de régularisation...

D'autre part, un travail en réseau se développe dans certaines régions, que ce soit autour de projets spécifiques (formations, information, sensibilisation...) ou de manière plus générale dans un souci de concertation avec les services publics et le monde associatif.

3.4.1.6 Orbem

Le Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche a été créé en mai 2003. Il est depuis lors lié au Centre par une convention de partenariat. Le mode de travail dans ce cadre reste inchangé et consiste à traiter les demandes en deux temps, la première ligne étant assurée par la consultante de l'Orbem et la deuxième par une collaboratrice du Centre.

En 2006, le constat d'une imbrication entre la situation sociale du demandeur d'emploi et la question de la discrimination à l'embauche se confirme. Une lecture sociale des situations parvenant au Guichet fait apparaître un lien entre la situation vécue par le plaignant et ce qu'il communique comme étant une situation de

discrimination. La lutte contre la discrimination nécessite donc la prise en compte de cette situation sociale et un accompagnement adéquat.

À ce premier constat, nous ajouterons celui du manque très fréquent de respect des données à caractère personnel (relatives à la santé, à la situation personnelle...), transmises abusivement d'un employeur à l'autre et empêchant de facto le candidat à l'embauche de retrouver un emploi ou de sortir d'une situation d'emploi précaire.



En savoir plus?

www.orbem.be > Services >
Discrimination à l'embauche

3.5 Jurisprudence

3.5.1 Loi antiracisme: jurisprudence de 2006

L'année 2006 marque le 25^e anniversaire de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou xénophobie (ou « loi antiracisme »). Cet aperçu de la jurisprudence de 2006 ne se base pas seulement sur les affaires dans lesquelles le Centre a été partie prenante, mais aussi sur le relevé systématique des arrêts et jugements remis au Centre sous forme anonyme. Nous nous appuyons pour cela sur l'article 3.9° de la loi créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, qui le rend compétent pour recueillir et diffuser des données statistiques ainsi que des décisions jurisprudentielles. Cette brève contribution se veut un commentaire des principales tendances observées.



En savoir plus?

www.diversite.be > Racisme >
Jurisprudences

3.5.1.1 Punir les mots: incitation à la haine, à la violence, à la discrimination

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

Bien que les insultes racistes ne soient pas punissables en tant que telles selon la loi antiracisme, le tribunal correctionnel d'Ypres a jugé que les propos « *Terroriste, il vaudrait mieux que tu retournes dans ton pays, nous payons pour toi* » prononcés dans une friterie devaient être considérés comme une incitation à la haine (Corr. Ypres, 15 mai 2006).

Dans la plupart des dossiers, cette incitation se fait de manière orale, mais d'autres moyens peuvent aussi être utilisés: un tract, la publication d'une vidéo sur un site internet ou encore une lettre adressée par le propriétaire d'un immeuble, à l'occasion d'un conflit de voisinage, au syndic, à l'agent de quartier et à d'autres voisins. « *Celui qui lit ces propos ne peut que se sentir incité à nourrir des sentiments de mépris envers les Kosovars et les Albanais. Il y a aussi une volonté de discriminer, puisque le propriétaire a dit à la police qu'il faudrait interdire aux Kosovars et aux Albanais d'entrer dans le bâtiment* ». De telles insultes racistes sont souvent proférées à l'occasion d'un conflit de voisinage qui a dégénéré.

Le tribunal se prononce toujours après une analyse du contexte. C'est ainsi que, dans un dossier, il a estimé que les termes injurieux utilisés devaient être considérés dans le contexte d'un conflit de voisinage et pas comme l'expression d'une haine raciale. La loi antiracisme punit seulement les propos tenus en public. C'est pourquoi le tribunal a prononcé l'acquittement contre le webmaster du site Internet « Bruges casual firm » (BCF), sur lequel des bagarres virtuelles étaient organisées avec des groupes de supporters rivaux.

3.5.1.2 Punir les mots: donner une publicité à son intention de discriminer

Est punissable celui qui donne une publicité à son intention discriminatoire ou ségrégationniste. Cela peut se faire de différentes manières.

C'est ainsi que le propriétaire d'un appartement a fait la promotion de son bien au moyen d'une publicité parue dans un hebdomadaire, en prétendant que l'appartement se trouvait dans un immeuble où ne vivaient pas d'étrangers. La publicité laissait clairement entendre qu'elle cherchait à exclure une certaine catégorie d'acheteurs potentiels. Le tribunal a considéré que cette pratique constituait une infraction à l'article 2 de la loi antiracisme, qui concerne les discriminations pratiquées dans le cadre de la fourniture d'un bien ou d'un service.

3.5.1.3 Punir les actes: discriminations dans le domaine du travail

L'application de l'article 2 bis est toujours problématique et reste lettre morte.

La Cour du travail de Gand a décidé d'acquitter la collaboratrice d'une agence d'intérim qui, sur le site internet du VDAB, avait limité les critères de sélection pour la fonction d'*export sales assistant* aux personnes de nationalité ou d'origine belge. Cet acquittement s'est fondé sur des doutes quant à l'intention raciste et au fait que la collaboratrice a démontré sa bonne foi en adaptant l'offre d'emploi après la réception d'un e-mail du Centre.

Plusieurs initiatives s'efforcent de rendre la loi plus efficace dans le domaine des discriminations à l'embauche. L'une des possibilités est de permettre au juge de mettre rapidement fin au comportement discriminatoire. La loi antidiscrimination du 25 février 2003 s'est beaucoup préoccupée de créer des instruments de droit civil, dont l'action en cessation. Le président du tribunal se prononce quant au fond pour déterminer si les dispositions de la loi antidiscrimination sont ou non violées. On peut se demander si ce dispositif a permis de répondre aux grands espoirs qui avaient été placés en lui. Ce qui est sûr, en tout cas, c'est qu'il n'a pas entraîné une avalanche de dossiers. Dans deux affaires, le Centre a demandé la cessation d'une pratique de recrutement discriminatoire, mais le juge du travail a estimé que le soupçon de discrimination avait été insuffisamment démontré. De simples entretiens téléphoniques confirmés par un tiers ne sont pas des éléments suffisamment solides pour partager la charge de preuve: le Centre a omis de faire constater les faits par un huissier. Dans la deuxième affaire, le juge a entre autres déclaré que des articles de presse et des déclara-

tions télévisées ne constituaient ni une preuve, ni même une suspicion de pratique discriminatoire.

3.5.1.4 Racisme organisé

L'ex-vice-président, ancien sénateur et membre toujours actif du Vlaams Belang, entre autres comme secrétaire de la section de Lovendegem, devra comparaître devant le tribunal correctionnel de Bruxelles pour ses propos négationnistes. *Netwerk*, le magazine du NCRV daté du 26 février 2001, a interviewé l'ex-vice-président au siège du VB à Bruxelles. Le Forum des organisations juives a déposé plainte contre lui, avec constitution de partie civile, pour avoir ouvertement mis en doute la réalité de l'Holocauste.

Trois candidats du Front nouveau de Belgique (FNB) ont été condamnés à un mois de prison (avec sursis) par la Cour d'appel de Liège pour diffusion d'un tract raciste lors des élections communales. Le Centre a obtenu pour la première fois le paiement d'un montant forfaitaire de 1000 € en dédommagement des honoraires et des frais encourus.

Le président du Front national (FN) et son attaché parlementaire ont également été condamnés à des peines de travail et à une amende. Des tracts, le programme électoral et certaines caricatures ont permis de prouver qu'ils s'étaient rendus coupables d'incitation à la haine. En application de l'article 5 bis de la loi antiraciste, le président du FN a été déchu de ses droits politiques pendant une durée de sept ans.

3.5.1.5 Application des circonstances aggravantes: les motifs abjects

En 2006, nous observons une augmentation des violences racistes gratuites, commises par des auteurs de plus en plus jeunes. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un constat scientifique, cette tendance a été confirmée par les magistrats de référence en matière de racisme à l'occasion d'une rencontre. Dans deux dossiers pour coups et blessures, le Centre a expressément demandé d'examiner la circonstance aggravante. Au cours d'une visite touristique à Bruges, deux étudiants chinois à la KULeuven ont ainsi été victimes d'actes de violence commis par deux frères. Même pendant leur interrogatoire, les deux auteurs ont laissé libre cours à leurs profonds sentiments de haine et de rejet des étrangers. Un centre d'accueil pour demandeurs d'asile à

Broechem a également été le décor de violences racistes envers ses occupants. Le Centre et Fedasil se sont constitués partie civile, avec les victimes. Le tribunal a infligé des peines de travail. Le dossier d'un des auteurs mineurs a fait l'objet d'une médiation réparatrice.

Les circonstances aggravantes ont aussi été appliquées à des incendiaires: un groupe de Tirlemontois a fait exploser des bombes artisanales devant un magasin de téléphonie parce qu'il était exploité par une personne d'origine étrangère.

3.6 Recommandation formelle: le critère de la langue maternelle dans les offres d'emploi

Après avoir traité différentes plaintes, le Centre a formulé une recommandation formelle (voir annexe) concernant le critère de la langue maternelle que l'on trouve dans certaines offres d'emploi. Ce critère peut constituer une forme de discrimination indirecte fondée sur l'origine. Des propositions alternatives sont avancées.

Cette recommandation a été communiquée à Federgon, la Fédération des partenaires de l'emploi (une fédération nationale regroupant entre autres les agences intérimaires).

Federgon partage la position du Centre. Elle a donc envoyé à ses membres une circulaire reprenant la recommandation du Centre (légèrement adaptée) en leur demandant de veiller à ne plus utiliser ce critère, sauf s'il s'agit d'une exigence professionnelle liée à la fonction à pourvoir.

Des contacts sont également en cours avec d'autres partenaires de l'emploi afin de continuer à stimuler la diffusion de la recommandation du Centre.





CHAPITRE 4 Travailler à la diversité



4.1 Diversité: de quoi parle-t-on?

En quelques années, la gestion de la diversité s'est développée à côté de la lutte contre les discriminations. En effet, tant les services publics que certaines entreprises privées et publiques, encouragés par les pouvoirs régionaux et fédéral, se sont engagés, à pas feutrés ou de manière plus soutenue, dans la mise en œuvre de plans de diversité. Une diversité qui s'impose de plus en plus au cœur de nos sociétés européennes et qui ne se réduit plus à la question de l'origine des personnes.

Au vu de la mise en œuvre des Directives européennes portant sur les discriminations et leur intégration dans notre droit, la liste des motifs de discrimination pour lesquels le Centre est compétent s'est allongée, et simultanément l'attention portée à certains publics qui risquent d'être fragilisés s'est accrue. Cela signifie que la gestion de la diversité ne concerne plus une seule et unique catégorie de travailleurs/euses ou de candidat(e)s à l'emploi. La personne handicapée, par

exemple, n'est plus, par définition, quelqu'un d'inapte au travail. Non seulement la loi veille à ce qu'elle ne soit plus exclue *de facto* des procédures d'embauche, mais elle promeut voire impose l'aménagement « raisonnable » des postes de travail. L'âge ne peut plus, sauf exception, être un motif de refus d'embauche. L'orientation sexuelle des travailleurs/euses est protégée et ne peut entrer en ligne de compte ni au moment de l'embauche, ni durant l'exécution du contrat de travail ni au moment du licenciement.

Intégrer la notion de diversité dans l'entreprise implique donc de prêter attention à la fois aux obstacles directs ou indirects rendant difficile voire impossible l'accès à l'entreprise de certaines catégories de personnes compétentes mais fragilisées sur le marché du travail du fait de leur handicap ou de leur origine étrangère, prétextes à discrimination; d'assurer les conditions de leur maintien et de leur évolution de carrière dans l'entreprise ; d'organiser une vigilance vis-à-vis de toute dynamique relevant de la discrimination, du harcèlement ou d'un comportement raciste. Cela peut impliquer la mise en œuvre d'aménagements raisonnables pour la personne handicapée ou encore d'élaborer et de diffuser une communication interne et externe afin de promouvoir une culture d'entreprise basée sur le respect de la différence. Ainsi, l'égalité devant l'emploi doit être comprise comme l'assurance pour toute personne de pouvoir se porter candidate en étant certaine que son acte de candidature bénéficiera d'une attention dénuée de tout préjugé, lié notamment à la différence visible. Visible, car pour une personne de nationalité belge, le fait d'être noir ou maghrébin, par exemple, continue d'influencer l'attitude de la société à son égard et parfois les opportunités qu'elle lui offre.

C'est dire combien le concept de diversité révèle une nouvelle manière pour la société de poser son regard sur des catégories de personnes autrefois exclues « naturellement » des procédures d'embauche.

Dès juillet 2003, le gouvernement fédéral avait indiqué la route et pointé ces questions à l'agenda de la législature. Rappelons-nous certains passages de l'accord de gouvernement « *Une Belgique créative et solidaire* »:

« La Belgique doit rester une société ouverte au sein de laquelle des gens de différentes cultures peuvent coopérer dans un climat d'ouverture, de tolérance, de rencontre et de respect mutuel, une société ouverte traversée par des sensibilités, des appartenances et des cultures diverses, en évolution permanente, partageant très largement une adhésion aux valeurs fondamentales de la Constitution et des droits de l'homme (...); (...) afin de pouvoir défendre efficacement les valeurs fondamentales sur lesquelles repose notre ordre démocratique et la protection des droits des citoyens, le gouvernement renforcera l'effectivité des mesures qui existent dans notre arsenal législatif (...); (...) Le gouvernement veut également encourager les entreprises lors de l'élaboration des dits « Plans de diversité ». En conservant à l'esprit ce même objectif, il entend permettre l'accès des citoyens d'origine étrangère à la formation et aux épreuves de sélection dans la fonction publique ».

Le rôle des pouvoirs publics est d'autant plus important que la question de la diversité est inscrite au cœur même du concept du développement durable qui, à côté des piliers environnemental et économique, promeut la justice sociale, socle de la lutte contre la discrimination et de la promotion de la diversité. Si l'on considère que le développement durable tente de répondre « *aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs* » et que le concept de besoin, et plus particulièrement des besoins essentiels des plus démunis, anime son développement, on peut considérer que les pouvoirs publics ont au moins trois rôles à jouer en matière de diversité: la mise en œuvre et l'application du cadre légal, l'exemplarité et l'incitation.

L'expérience nous enseigne que l'action contraignante et répressive, certes nécessaire, ne suffit pas pour bannir la discrimination. Toute lutte cohérente contre les discriminations implique une transformation des mentalités et des cultures ; une adhésion de tous les acteurs économiques,

politiques, culturels et sociaux. Ce phénomène interpelle non seulement la gestion des ressources humaine en vigueur dans les entreprises et les services publics, mais aussi la logique qui préside au recrutement des travailleurs/euses et les techniques de sélection utilisées, les résistances du personnel à côtoyer des personnes d'origine étrangère ou ayant un handicap, par exemple, l'image que se donnent ou veulent se donner l'entreprise et le service public face à la clientèle ou aux usagers. C'est la culture même de l'organisation qui doit se transformer au profit de relations de travail dénuées d'actes discriminatoires.

C'est dans ce cadre, que le Centre entend jouer son rôle, tant en matière de formation et d'accompagnement que d'incitation au changement. Mais aussi en participant à la réflexion et à la création de nouveaux outils utiles et nécessaires à la mesure et à l'évaluation des dispositifs mis en place. Les lignes qui vont suivre mettront en avant cette action qui se distingue sans doute d'un travail plus connu de notre institution, à savoir l'application des lois et la poursuite des auteurs de discrimination.

4.2 Mesurer la diversité

L'objectif d'un baromètre de la tolérance est décrit en ces termes dans le plan fédéral de lutte contre le racisme: « *Qu'est-ce qui favorise la tolérance et le dialogue interculturel dans notre pays? Qu'est-ce qui renforce le racisme ou provoque des tensions entre populations de diverses origines? Quel est l'impact de facteurs comme le niveau socio-économique ou encore culturel? C'est pour tenter de répondre à ces questions que le plan racisme a prévu, à l'instar d'autres pays européens comme la France notamment, de créer un outil qui puisse informer le gouvernement sur le phénomène du racisme et son évolution sur une période donnée et aider à mettre en place des politiques publiques adéquates* ».

Afin de mettre au point cet outil, il a été décidé de faire réaliser une étude de faisabilité par un partenariat entre l'ULB, sous la direction de Dirk Jacobs, et de la KULeuven, sous la direction de Marc Swyngedouw. Fin 2005, une note provisoire a permis d'esquisser les premiers contours de cette étude. Une étude critique de la littérature spécialisée a entre autres conduit à la décision de restreindre le baromètre aux relations 'ethniques' et 'ethniscisées'. Les concepts de 'tolérance' et 'd'intolérance' seront appliqués d'une manière

relativement limitée, indique le rapport intermédiaire. Des instruments de mesure similaires à l'étranger (Pays-Bas, France, Grande-Bretagne, États-Unis et Europe) ont été étudiés et inventoriés, de même que plusieurs méthodologies destinées à mesurer les discriminations. Enfin, le rapport final a été transmis le 30 juin 2006 aux membres du groupe de pilotage. Il définit ce qu'il faut exactement entendre par un « baromètre de la tolérance » :

« Sous 'baromètre de la tolérance' nous comprenons une instrumentation qui mesure: (1) des attitudes racistes, xénophobes et antisémites; des attitudes négatives vis-à-vis des immigrés et/ou des minorités ethniques et des attitudes sur la diversité ethnoculturelle et religieuse en Belgique, en se servant d'une enquête quantitative effectuée sur un échantillon représentatif de la population belge ; (2) la discrimination, l'exclusion et le racisme, en se servant des tests de comportement agrégés⁶ ; (3) l'ampleur de l'exclusion sociale des groupes qui sont victimes du racisme et de la discrimination dans certaines domaines de la société, en se servant des analyses statistiques des banques de données existantes ».

Le baromètre belge comportera trois volets et sa structure s'inspire de l'expérience d'instruments similaires à l'étranger. Un questionnaire a été mis au point pour le premier volet. Quelques possibilités de tests de comportement agrégés dans différents domaines de la vie (emploi, logement et accès aux discothèques) ont été élaborés pour le deuxième volet. Quant au troisième, il exploite des données existantes pour observer la position sociale des minorités ethniques et les discriminations ethniques.

Le Centre a soumis en 2006 le projet de « baromètre de la tolérance » auprès du ministre fédéral de l'Égalité des chances. Il met tout en œuvre pour qu'au moins le premier volet du projet, à savoir l'enquête, puisse démarrer en 2007.

4.3 Diversité dans l'entreprise



4.3.1 Entreprise et égalité des chances

Accepter, gérer voire réguler la diversité en entreprise ne se décrète pas. Sa dynamique résulte d'une organisation négociée à l'intérieur et défendue à l'extérieur de l'entreprise (vis-à-vis de la clientèle, par exemple) et doit participer à l'objectif visant à éradiquer les discriminations.

C'est dans cet esprit que le Centre et le réseau d'entreprises *Business & Society Belgium* ont mis en place et animé un cycle de séminaires portant sur la diversité en entreprise et ses implications en matière de management. L'avantage d'une telle collaboration résidait dans le fait que si le Centre pouvait apporter ses connaissances et son expérience en la matière, le réseau apportait, outre son carnet d'adresses, sa connaissance « intime » du monde de l'entreprise, une certaine perception de la notion de diversité et une conviction certaine dans la pertinence de la dynamique de diversité. Cette collaboration a été renforcée par l'accompagnement de deux spécialistes du management issues de la Karel de Grote-Hogeschool (Antwerpen) et du Centre d'étude sur le genre et la diversité en gestion (Egid) de l'Université de Liège.

Le projet a ainsi donné lieu à l'organisation de cinq séminaires thématiques rassemblant des entreprises de tailles et de secteurs différents, aux cultures managériales diverses, ayant ou non une expérience en matière de diversité. Trois séminaires ont approché la diversité (origine, handicap et âge) à la lumière du processus de recrutement et de sélection. Deux autres séminaires l'ont abordée comme un « indicateur qualité » transversal à toute l'organisation de l'entreprise, du point de vue du management et des partenariats. Chaque séminaire fut illustré par des cas concrets développés par les entre-

⁶ Il ne s'agit pas des tests de situation comme ils sont discutés dans les débats politiques; il s'agit d'une méthode scientifique avec lequel la discrimination est évaluée sur un niveau agrégé. Il peut aussi s'agir des variants des « expériences de terrain », en opposition des « expériences de laboratoire ».

prises elles-mêmes. Les actes du séminaire, compilés sous forme de brochure, se trouvent sur le site Internet du Centre.



En savoir plus?

www.diversite.be > Publications

4.3.2 Pistes vers le travail indépendant

Quelles démarches une personne de nationalité étrangère doit-elle entreprendre pour se lancer comme indépendant? Où obtenir de l'aide? Faut-il détenir une carte professionnelle? Où s'adresser pour faire reconnaître son diplôme? Autant de questions auxquelles sont confrontés les agents d'insertion qui travaillent avec des personnes arrivées en Belgique depuis peu et dont certaines désirent lancer leur propre activité mais doivent pouvoir faire appel pour cela à un conseil spécialisé. Fruit d'une collaboration entre le Centre, les Centres régionaux d'intégration de Liège et Verviers, le Forem – Espace international et JOB IN asbl, le guide « *Nouvellement arrivé en Belgique? 10 Pistes pour créer son emploi* » entend aider les acteurs de terrain à orienter de type de demandeurs vers les structures adéquates en Région wallonne, entre autres celles qui ont pour mission d'accompagner, voire de soutenir financièrement, les créateurs de petites entreprises.



En savoir plus?

www.diversite.be > Publications



4.4 Diversité dans l'enseignement

4.4.1 Accord de coopération avec le Conseil flamand de l'Enseignement

Sept pourcents des plaintes reçues par le Centre dans le courant 2006 concernent des situations problématiques qui ont trait directement ou indirectement à l'enseignement. Le Centre accompagne des parents, des élèves, des enseignants et des directions qui vivent une situation de conflit à l'école dès lors que l'on peut supposer que celle-ci repose sur des motifs discriminatoires ou racistes. Comme le passé a démontré qu'il était très difficile de collaborer avec les écoles et les pouvoirs organisateurs concernés, le Centre a conclu, le 18 septembre 2006, un accord de coopération avec le Conseil flamand de l'Enseignement (Vlor) à propos du traitement des plaintes.

Cet accord concrétise la déclaration d'engagement "Diversiteit als meerwaarde, engagementsverklaring van de onderwijswereld", déjà signée en 2003 par les mêmes partenaires, qui constitue aussi la base formelle de cette coopération. Par ce moyen, le Centre et le Vlor veulent qu'un conflit en matière d'inégalité des chances, de racisme ou de discrimination dans l'enseignement puisse être résolu de manière positive et optimale et que les plaintes soient traitées efficacement. En œuvrant ensemble pour une école sans discriminations, tous les acteurs de l'enseignement contribuent à promouvoir l'égalité des chances. C'est pourquoi le Centre se réjouit de cette nouvelle collaboration. L'accord n'enlève rien au droit du Centre d'intenter une procédure en justice dans des cas flagrants et exemplaires. Il a été convenu que la déclaration serait évaluée au bout d'un an.

Les plaintes relatives à un refus d'inscription dans l'enseignement flamand sont transmises à la « Commissie leerlingenrechten » du Décret flamand sur l'Égalité des chances dans l'Enseignement (GOK I – Gelijke Onderwijskansendecreet). Ce décret, entré en vigueur en septembre 2002, a subi depuis lors plusieurs modifications, dont la dernière date du 11 septembre 2006. Il vise à lutter contre l'exclusion, la ségrégation sociale et les discriminations en témoignant d'une attention particulière pour les enfants issus de milieux défavorisés. Le principe du droit d'inscription est au centre de ce décret: les écoles qui refusent une inscription sont tenues

de le justifier par écrit et de manière circonstanciée. Le décret contient une liste limitative de motifs de refus.

Une commission spéciale (Commissie Leerlingen-rechten) a vu le jour pour veiller au respect de ce droit d'inscription. Cet organe siège comme une instance administrative compétente pour se prononcer sur des plaintes de parents ou d'autres parties concernées suite à un refus d'inscription. Le Centre est membre de cette commission. En 2006, celle-ci a examiné 31 dossiers, dont 18 plaintes dans l'enseignement fondamental et 13 dans le secondaire. Cinq affaires ont été déclarées sans objet, en général parce qu'une inscription avait finalement été acceptée après le dépôt de la plainte. Six plaintes relatives à l'enseignement secondaire ont été jugées fondées.



4.4.2 Discrimination et ségrégation scolaire

Pour ce qui concerne l'enseignement en Communauté française, l'objectif général du Centre est de contribuer à une meilleure intégration des élèves étrangers ou issus de l'immigration dans un système scolaire plus soucieux d'une égalité effective des chances dans le respect de la diversité des identités culturelles.

En 2006, outre le suivi des plaintes ou demandes individuelles, l'essentiel de nos interventions a porté sur la problématique de la ségrégation scolaire résultant notamment de l'inégale répartition des élèves entre filières et écoles elles-mêmes disparates. Tant les enquêtes internationales (Pisa) que la déclaration gouvernementale (Communauté française) ou le Contrat stratégique pour l'école ont admis une dualisation accrue d'un système scolaire qui n'est pas suffisamment corrigé par les dispositifs actuels. Le Centre a donc investi ce sujet sous l'angle: 1) des règlements et

pratiques d'inscription; 2) des propositions et projets favorisant la mixité sociale à l'école.

A l'initiative du Centre régional d'intégration du Brabant wallon, un groupe de travail relatif aux inscriptions a été organisé en collaboration avec le Centre. Son objectif est triple: 1) sensibiliser les parents et intervenants sociaux quant aux modalités pratiques d'inscriptions et aux droits y afférents par le biais d'une fiche pratique; 2) produire un état des lieux des discriminations en ce domaine par le biais d'une enquête; 3) interpellier les pouvoirs concernés.

Participent au groupe les associations, coordinations ou fédérations suivantes: Changement pour l'égalité, Service droit des jeunes, Coordination bruxelloise des écoles de devoirs, Ligue des droits de l'Homme, le Mrax, Samarcande (Amo d'Etterbeek), Ligue des familles, Fédération des institutions de prévention éducative.

4.4.3 Ecoles pour la démocratie

Dans une actualité marquée chaque jour par des actes racistes, d'apparence banale ou d'une extrême gravité, l'éducation à la tolérance et contre le racisme apparaît de plus en plus essentielle. Notre pays a également connu une recrudescence de propos et d'actes à caractère clairement antisémite. Parmi toute une série d'initiatives pédagogiques complémentaires, un travail actif de mémoire auprès des jeunes, en lien avec l'évolution du monde, constitue une approche à la fois originale et indispensable.

Lancé à l'occasion de la commémoration des 60 ans de la libération des camps de concentration, le projet-pilote « Ecoles pour la démocratie » a rassemblé plus de 1000 élèves de l'enseignement primaire et secondaire des trois Communautés, tous réseaux confondus. À travers des visites de lieux symboliques (caserne Dossin à Malines et fort de Breendonk), des dossiers pédagogiques, des ateliers de réflexion, les élèves ont été invités à faire le lien entre l'histoire et les choix fondamentaux auxquels ils sont personnellement confrontés dans la vie. Un des temps forts de ce projet a été la visite du camp d'extermination d'Auschwitz par trois groupes de 170 rhétoriciens.

Le projet, coordonné par le Centre, s'inscrivait dans la foulée du travail de la Commission du dialogue interculturel et dans le cadre du Plan fédéral de lutte contre le racisme. Il était soutenu par les ministres fédéraux de l'Égalité

des chances et de la Défense ainsi que par les ministres communautaires de l'Enseignement.

La cérémonie de clôture d'Ecoles pour la démocratie, qui s'est déroulée en mai 2006 en présence des ministres Christian Dupont, Marie Arena, Frank Vandenbroucke et du représentant du ministre Olivier Paasch, a permis de relayer, outre l'engouement des participants, une partie des réflexions très riches que ce projet a permis de nourrir. L'investissement d'étudiants comme d'enseignants est allé bien au-delà de ce que l'on peut généralement attendre de ce type de « grand projet ». La qualité des productions, à caractère historique ou artistique, l'émotion très présente ont été particulièrement impressionnantes. Un documentaire vidéo, « *La Belgique vue d'Auschwitz* », réalisé par le réalisateur Gérard Preszow, rend habilement compte du cheminement mais aussi, parfois, des sentiments complexes des rhétoriciens avant et après leur voyage à Auschwitz. Le DVD de ce documentaire est disponible au Centre.



4.5 Diversité dans les médias

Les moyens de communication de masse, presse écrite, radio et télévision, jouent un rôle déterminant dans la vie démocratique et sont un des vecteurs fondamentaux de l'accès au savoir, au divertissement et à la vie sociale pour tous. Dès lors, la présentation par ces médias de sujets relatifs aux minorités culturelles exerce une influence certaine sur l'opinion publique. Si ces médias peuvent constituer un moyen important de sensibilisation et de lutte contre le racisme et la xénophobie, ils sont également susceptibles de renforcer des préjugés et des stéréotypes.

Conscients de ces réalités et de leurs responsabilités, les professionnels de l'audiovisuel et le Centre ont pris, il y a quelques années déjà, différentes initiatives d'information, de sensibilisation, de réflexion auprès des professionnels à propos de la question du traitement et de la diffusion de l'information relative aux personnes étrangères ou issues de l'immigration. Un groupe Médias et Migrants a été créé en 1993 en collaboration avec l'Association générale des journalistes professionnels de Belgique (AGJPB). Sur la base d'une recherche universitaire, 10 recommandations ont été formulées par l'AGJPB et le groupe Médias et Migrants en 1994 quant au traitement de l'information des personnes issues de l'immigration. Par ailleurs, un protocole d'accord a été signé en 2002 entre le Centre et le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) en Communauté française. Dans cette même optique, le Centre a participé à différentes actions en 2006. Ainsi, il a participé aux travaux menés par le Collège d'avis du CSA qui, à l'initiative de la ministre de l'Audiovisuel, était appelé à remettre un avis sur la présence et la représentation des minorités culturelles dans le paysage audiovisuel francophone. Le groupe de travail s'est réuni à quatre reprises pour aboutir à l'élaboration d'une note qui a été présentée à l'ensemble du Collège. Cet avis a été adopté et publié en novembre 2006. Le Centre, qui se réjouit du travail accompli, souligne l'importance de la collaboration avec les acteurs concernés pour faire de la diversité dans les médias un enjeu partagé.

Le Centre a, par ailleurs, collaboré au dossier paru dans la revue *Médiamorphoses* sur les « *Minorités visibles: Belgique, Canada, France, Suisse* » avec deux contributions. La première porte sur une reconnaissance progressive du multiculturalisme dans les médias et la seconde sur les expressions des convictions dans la sphère publique.

Depuis juillet 2006, le Centre coordonne avec l'AGJPB une étude sur la question du traitement par les médias des personnes issues de l'immigration. Cette étude a été menée par l'Université catholique de Louvain et l'Université de Gand. Son objectif était d'observer une évolution ou non par rapport à la recherche universitaire de 1993 et voir l'efficacité ou non des recommandations de l'AGJPB de 1994. Les résultats de l'étude de 2006 ont été présentés lors d'un forum organisé en février 2007 par le Centre et l'AGJPB. Les conclusions de cette étude feront l'objet d'une diffusion auprès des acteurs concernés. Cette étude et ce forum s'inscrivaient dans les suites données au Plan fédéral d'action contre le racisme.

4.6 Diversité dans les loisirs

4.6.1 La campagne Football

Depuis 2003, le Centre conclut chaque année un accord avec la cellule Football du SPF Intérieur, principalement dans le but de lutter contre le racisme et la discrimination dans le football belge. Les actions menées en 2006 ont reposé sur plusieurs piliers: une campagne de sensibilisation nationale, des directives et des procédures concrètes contre la violence verbale, une formation sur mesure et un accompagnement des clubs.



Action football: « Ne faites pas le singe dans les stades »

La campagne nationale, appuyée par le slogan « Ne faites pas le singe dans les stades. Dites non au racisme » et un spot télévisé ludique qui faisait intervenir des vedettes du football belge, a été lancé en octobre afin de sensibiliser le monde du foot au phénomène de la violence verbale. Organisée en collaboration avec un certain nombre de partenaires incontournables (SPF Intérieur, ministères compétents en matière de sport et d'intégration, Union belge de Football...), cette campa-

gne a aussi bénéficié du soutien d'un large éventail de médias nationaux et régionaux et de tous les clubs de la Jupilerleague.



En savoir plus?

www.nefaitespaslesinge.be

À l'issue de cette campagne et à l'occasion, entre autres, de plusieurs incidents répercutés par les médias, les nouvelles directives et procédures contre la violence verbale dans le foot ont été finalisées en collaboration avec la cellule Football du SPF Intérieur. Le ministre fédéral de l'Intérieur les a ensuite diffusées au moyen d'une circulaire auprès de tous les acteurs concernés. Ces directives ont pour but de clarifier les notions de cris vexatoires, de chants et de symboles provocateurs ainsi que de mieux délimiter les compétences des différents acteurs (clubs, forces de l'ordre, services de sécurité, stewards, Union belge, arbitres, Cellule football et Centre) qui peuvent intervenir. Cela permet de leur confier des missions et des instructions spécifiques afin d'endiguer ce phénomène.

En matière de formation et de sensibilisation, le Centre s'est forgé une solide expérience depuis quelques années et a pu accompagner toute une série de publics. En 2006, le Centre a organisé, en collaboration avec l'URBSFA, sept séances de formation pour aider les stewards à intervenir de manière préventive contre la violence verbale. Deux stewards de chaque club ont ainsi été formés pour devenir des « stewards experts ». Le Centre a également mis au point à leur intention, avec l'URBSFA, un formulaire spécial afin de faire l'inventaire de tous les faits de violence verbale après chaque match. Il a aussi assuré d'autres formations pour des responsables de la sécurité, des supporters et de nouveaux stewards.



Enfin, le Centre a entamé en 2006, en collaboration avec la cellule Football et le SPF Intérieur, l'accompagnement d'une série de clubs de première division. Un plan concret en différentes phases a été mis au point afin d'aider les clubs de manière professionnelle à mettre en œuvre une politique globale contre le racisme et la discrimination et pour la diversité et l'égalité des chances dans les clubs.

4.6.2 Collaboration avec le secteur des centres de fitness

Début 2006, plusieurs centres de fitness anversois ont été mis en cause pour leurs pratiques discriminatoires à la suite d'un reportage de la VRT avec caméras cachées. Tout le secteur s'est ainsi vu affubler d'une mauvaise image, ce qui a incité son organisation représentative à entreprendre des efforts en faveur de l'égalité des chances pour tous.

Cette initiative comprend trois volets: un code de bonne conduite avec une déclaration d'intention pour les propriétaires, les gestionnaires, les moniteurs et le personnel; une procédure de traitement des plaintes, en collaboration avec le Centre et l'instauration, à plus long terme, d'un label de qualité pour les centres de fitness.

Un accord de coopération entre la fédération et le Centre a été préparé fin 2006 dans le but d'empêcher le racisme et la discrimination. Si des plaintes sur des formes éventuelles de discrimination devaient malgré tout se faire jour, on tentera de préférence de recourir à la médiation avec les organisations signataires de la déclaration d'intention pour parvenir à une solution constructive. L'accord de coopération devrait être signé en 2007.

4.7 Diversité en politique

Pour la première fois en Belgique, en vertu de la loi du 19 mars 2004, les résidents non-européens ont pu voter aux élections communales lors du scrutin du 8 octobre 2006. Le Centre revendiquait cette avancée depuis longtemps mais regrette que le droit d'éligibilité ne leur ait pas également été accordé, dans les mêmes conditions que pour les résidents européens (à l'exception de la clause d'un délai de résidence qui ne s'applique pas à ces derniers).

Près de 16% des électeurs potentiels ont choisi d'exercer ce nouveau droit, avec de fortes dispa-

rités entre les trois Régions. Ce chiffre, qui est identique à celui des électeurs européens lors de leur première participation en 2000, semble peu élevé mais s'explique par quelques raisons objectives.

4.7.1 Un obstacle au cœur de la loi

Premièrement, la loi du 19 mars 2004 imposait une démarche préalable aux candidats électeurs: ils devaient s'informer pour savoir s'ils étaient dans les conditions pour pouvoir voter (cinq ans de séjour ininterrompu), puis demander à la commune de leur domicile de leur fournir les formulaires nécessaires, qu'ils devaient ensuite réintroduire. Une procédure plus simple, confiant aux communes le soin de vérifier au préalable quels étrangers étaient des électeurs potentiels et de leur envoyer d'office une convocation électorale, aurait sans doute donné de meilleurs résultats.

4.7.2 Une information insuffisante

Pour la première fois, l'organisation des élections locales était du ressort des Régions. Les autorités fédérales se sont strictement limitées au travail législatif, en donnant des consignes juridiques aux administrations concernées. Le travail d'information et de sensibilisation a donc été renvoyé aux pouvoirs décentralisés, avec d'énormes disparités: la Wallonie a été la plus proactive, la Région bruxelloise a suivi avec retard, la Flandre n'a rien fait en tant que Région, se défaussant sur les communes et les associations. Le résultat de ces attitudes diversifiées se traduit dans les taux de participation.

4.7.3 Les conséquences de l'acquisition facilitée de la nationalité belge

La Belgique dispose depuis avril 2000 d'une législation facilitant très largement l'acquisition de la nationalité belge. Des dizaines de milliers d'étrangers en ont bénéficié. Ceux-ci se recrutaient principalement parmi les personnes les mieux informées et les plus motivées. Parmi ceux et celles qui n'y ont pas eu recours, on trouve beaucoup de personnes âgées peu insérées et beaucoup de personnes qui, malgré les cinq ans de séjour légal qui leur étaient demandés, n'avaient toujours pas réussi à se faire une vraie place et à sortir de la précarité.

4.7.4 Le profil des nouveaux migrants

La phase de l'immigration du travail, qui assurait un statut aux travailleurs dès leur arrivée, est bel et bien terminée. Les nouveaux migrants sont souvent pris dans des projets de « migrations circulaires » : ils mettent plus de temps à se fixer définitivement et à être dans les conditions matérielles et psychologiques nécessaires à faire naître en eux un désir de participation citoyenne.

Mais fondamentalement, la modestie relative des chiffres de participation rappelle qu'une culture démocratique se construit pas à pas. Quant au Centre, il a accompagné tout les processus de mise en œuvre de la loi. Il a formulé, un an déjà avant le scrutin, une série de remarques visant à éclaircir quelques points problématiques dans la formulation du texte légal. Il a ensuite stimulé les pouvoirs publics, à tous les niveaux, afin qu'ils remplissent leurs missions d'information et de sensibilisation et s'est tenu à leur disposition en termes d'expertise.

4.8 Soutenir la diversité au plan local: le Fonds d'impulsion à la politique des immigrés

Le Fonds d'impulsion à la politique des immigrés (Fipi) a été créé par le gouvernement fédéral en 1991 pour soutenir des projets favorisant l'intégration sociale des personnes d'origine étrangère, la prévention des discriminations et la promotion du dialogue interculturel. Le secrétariat du Fipi a été confié au Centre depuis 1993. Mais en quoi consiste exactement ce rôle?

D'une part, il s'agit d'organiser le secrétariat du Comité de gestion du Fonds. Ce Comité de gestion est composé de membres du gouvernement fédéral, des Régions et des Communautés et du Centre. Cette organisation comprend entre autres la mise en place d'un agenda concernant la procédure annuelle du Fonds; la préparation et le suivi des réunions du Comité de gestion; la rédaction de l'appel à projet; la coordination d'un processus de décision entre les entités fédérées et le suivi des flux financiers avec la Loterie nationale. Le secrétariat du Fipi établit également un avis de conformité aux critères et priorités thématiques par projet introduit. Cet avis est transmis aux entités fédérées afin de les aider dans l'analyse des projets.

Le deuxième rôle concerne le travail administratif et le contrôle financier. C'est un travail très vaste

qui comprend différentes tâches. On peut les résumer de la manière suivante. Pour les tâches administratives, il s'agit d'informer les promoteurs potentiels de l'appel à projets; d'informer les promoteurs sur les questions techniques liées à l'introduction de la demande et d'informer les promoteurs de projets qui n'ont pas été retenus. Les tâches financières comprennent la liquidation des trois tranches financières du subside et la vérification des dossiers justificatifs des dépenses. Dans un souci de transparence, une des missions du Fipi au niveau du contrôle financier est également de veiller à l'exactitude, l'intégralité et la promptitude du traitement des opérations financières du Fipi en général. Il s'agit donc de gérer l'information et l'ensemble des documents financiers.

Le troisième rôle est l'accompagnement des auteurs de projets. C'est aussi et surtout un rôle de type « *helpdesk* ». Cette aide est demandée quotidiennement par la plupart de promoteurs. En fonction du caractère peu contraignant et de son caractère d'impulsion, bon nombre de promoteurs qui font appel au fonds ne sont pas habitués aux rudiments administratifs. Dès lors, ce rôle d'accompagnement est primordial pour les aider à structurer progressivement la gestion administrative d'un projet.

En 2006, le Comité de gestion du Fipi a commandité une évaluation à deux universités (KULeuven et ULB) sur les projets financés par les entités fédérées pour les années 2004 et 2005. Il s'agissait de répondre à trois questions: les projets financés, les publics cibles et les modes de gestion.

4.9 Encore plus de diversité

4.9.1 Comité d'accompagnement sur la question de l'islam

Depuis septembre 2003, la Fondation Roi Baudouin a lancé un projet intitulé « *Islam et Musulmans en Belgique et en Europe* ». Ce projet s'est concrétisé par la mise en place d'un forum de réflexion qui a réuni des personnalités issues de divers secteurs: académiques, société civile, médias, entreprises et secteur public.

Le Centre n'a pas hésité à participer à ce forum et à faire partie du Comité d'accompagnement compte tenu de son expérience en la matière et des enjeux. En effet, dans le cadre de ses activités, il a assisté depuis les événements du 11

septembre 2001 au développement d'un climat de méfiance à l'encontre des communautés musulmanes. De ce malaise ont surgi des questions essentielles qui nous ont été soumises en termes de droits individuels et de droits collectifs. Elles ont interpellé notre conception de la citoyenneté, nos valeurs et notre identité collective.

Les objectifs poursuivis ont visé d'une part à stimuler une meilleure connaissance et perception des communautés musulmanes vivant en Belgique et d'autre part à contribuer à la diffusion de ces connaissances, en priorité auprès des responsables et des décideurs ayant un lien avec cette matière et actifs dans différents secteurs (pouvoirs publics, société civile, entreprises, enseignement...).

Le résultat d'ensemble de ce projet peut être considéré comme un succès puisqu'il a permis d'intéressantes réflexions sur l'islam dans ses dimensions culturelles, sociétales et religieuses. Réflexions qui ont débouché sur des publications importantes (à propos des professeurs de religion islamique, de la formation des imams et des soins de santé) ou encore sur l'organisation de tables rondes et séminaires de autour de la question du dialogue entre musulmans et non-musulmans ou du port du voile.



En savoir plus?

Fondation Roi Baudouin :
www.kbs-frb.be

4.10 Formations

4.10.1 Formations

Pour ce qui est de la formation, le Centre est actif, dans le cadre de la convention, aussi bien sur le terrain qu'au niveau stratégique, où il travaille avec la direction de la formation de la police fédérale à la réalisation et à l'actualisation de matériel didactique sur des thèmes tels que la diversité et les lois sur le racisme et la discrimination.

Le Centre a aussi assuré en 2006 un certain nombre de séances de formation pour la police. Elles ont été organisées en réponse à des demandes spécifiques venues du terrain. Au printemps 2006, environ 150 policiers de la zone de police de Liège ont pu suivre une journée de formation et de sensibilisation à la loi antidiscrimination de 2003. Cette formation barémique s'est étalée sur neuf jours. Cela a permis de

travailler en petits groupes, ce qui a favorisé l'interaction et le dialogue. On a opté pour une combinaison entre la théorie et la pratique: le cadre juridique a d'abord été expliqué en profondeur avant d'être mis en rapport avec la pratique policière quotidienne. En effet, cette campagne de formation et de sensibilisation n'avait pas uniquement pour but d'informer les policiers du contenu de la législation en vigueur, mais était aussi fortement axée sur une sensibilisation des policiers afin de traiter de manière professionnelle les plaintes pour discrimination. On s'est entre autres intéressé aux phases importantes dans une plainte pour discrimination, par exemple la rédaction d'un procès-verbal.

Cette année, une série de plaintes pour racisme sont parvenues à la section « chemin de fer et métro » de la police fédérale. En collaboration avec l'école fédérale de police, un cycle de formations a été organisé sur le thème de la maîtrise de la violence et sera achevé au printemps 2007. Il concerne une formation non-barémique de 24 personnes étalée sur 15 jours. Ici aussi, le rôle du Centre consiste surtout à expliquer la loi antiracisme et antidiscrimination et à sensibiliser. Par ailleurs, le Centre veut aussi situer les autres thèmes abordés dans la formation théorique sur la diversité. Le but est entre autres qu'à l'issue de la formation, les participants puissent eux-mêmes prendre en charge des séances similaires. Cette formation de formateurs est une forme de travail très efficace: d'une part, elle élargit sensiblement le réseau interne de personnes de contact au sein de la police, d'autre part elle permet de toucher à long terme un public beaucoup plus vaste.

Enfin, le cycle de cours sur la législation antiracisme et antidiscrimination, ce qu'on appelle le « module 8.5 », a aussi été donné à l'école de police de Flandre occidentale dans le cadre de la formation de base d'inspecteur de police.

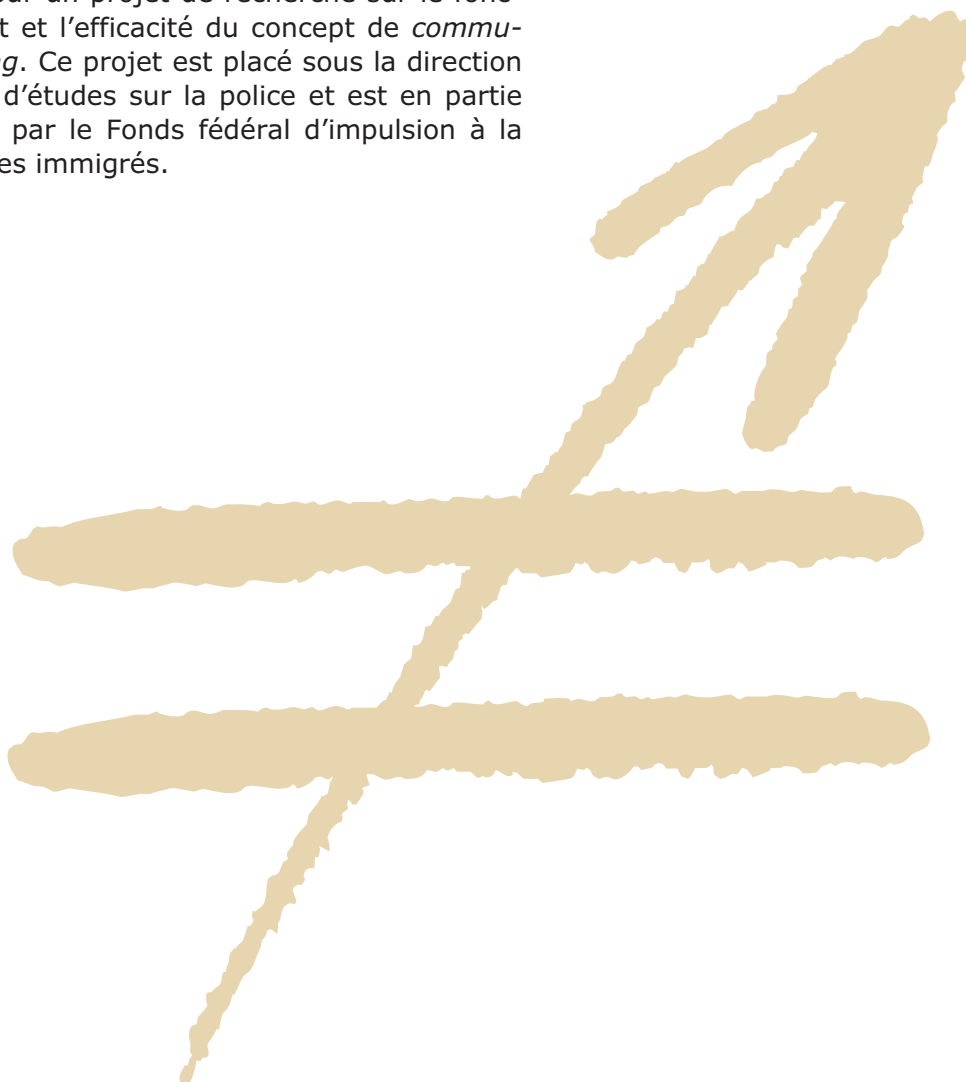
4.10.2 Convention avec la police

Début 2006 a été signé, après une brève interruption, un accord de coopération entre le Centre et la police. Cette collaboration n'est pas neuve, mais elle avait été mise en veilleuse en raison de la vaste réforme des polices. Deux personnes du Centre sont occupées à plein temps dans le cadre de cette convention. Leur principale mission consiste à mettre au point et à assurer des formations. Mais il y a aussi une collaboration étroite au niveau stratégique avec la direction de

la formation et le service 'diversité et égalité' de la police fédérale.

Il y a deux manières d'aborder une politique de diversité au sein de la police. Cette dernière est, d'une part, un vaste service public fédéral. En sa qualité d'employeur, elle est responsable d'une politique des ressources humaines dans laquelle la diversité doit avoir sa place. D'autre part, il y a la relation particulière entre le fonctionnaire de police, dans l'exercice de ses fonctions, et le citoyen dans notre société diversifiée. La police fédérale possède son propre service 'diversité et égalité', qui suit de près ces deux aspects de la politique de diversité. Dans le cadre de la convention, le Centre collabore avec ce service par des échanges de connaissances et d'expertise. Cela se traduit concrètement, par exemple, par l'appui à un réseau de personnes de contact pour les questions de diversité. Ce réseau a été mis en place afin de rassembler les différentes personnes qui s'occupent de diversité et de thèmes apparentés au sein de la police.

Enfin, le Centre fait aussi partie d'un comité de pilotage pour un projet de recherche sur le fonctionnement et l'efficacité du concept de *community policing*. Ce projet est placé sous la direction du Centre d'études sur la police et est en partie sponsorisé par le Fonds fédéral d'impulsion à la politique des immigrants.





CHAPITRE 5 Migrations

5.1 La réforme du contentieux des étrangers

L'année 2006 aura été celle de réformes législatives majeures, redessinant à maints égards ce qu'on appelle le « contentieux des étrangers ». A la mi-juillet 2006, les Chambres ont adopté deux lois respectivement intitulées « *loi réformant le Conseil d'État et créant un Conseil du contentieux des étrangers* » et « *loi modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers* ». La discussion et le vote de ces textes se sont accompagnés de multiples manifestations et occupations de sans-papiers dans l'espoir de voir le Parlement intégrer dans la réforme la question des régularisations. Le Centre a été auditionné par la Commission et a pu faire valoir son point de vue, parfois critique.

5.1.1 Le contenu de la réforme

Ces deux lois opèrent, sous l'impulsion notamment d'une série de Directives européennes, une refonte fondamentale de l'ensemble du droit des étrangers. Elles réforment en profondeur la phase « administrative » et la phase « juridictionnelle » de la procédure d'asile. En effet, l'Office des étrangers (OE) n'interviendra plus que marginalement dans la demande d'asile, les demandes étant désormais traitées directement par le Commissariat général aux réfugiés et apatrides (CGRA). La distinction en deux phases de recevabilité et de fond disparaîtra. En outre, toutes les décisions de refus du CGRA seront susceptibles d'être portées devant une nouvelle juridiction administrative, le Conseil du contentieux des étrangers (CCE). Ce recours, dit de pleine juridiction, conduira ce nouveau juge à

réexaminer la demande pour confirmer ou réformer la décision du CGRA. Il sera, en outre, automatiquement suspensif de l'ordre de quitter le territoire, le candidat réfugié ne pouvant faire l'objet d'une mesure d'éloignement forcé avant la décision de son juge. Les décisions négatives du CCE pourront faire l'objet d'un recours en cassation administrative devant le Conseil d'État, mais avec une procédure préalable d'admissibilité. L'Office des étrangers conserve certaines compétences, comme la détermination de l'État compétent pour traiter la demande d'asile. La confusion entre contrôle migratoire et droit d'asile n'a donc pas totalement disparu.

Le législateur a modifié la réglementation concernant le regroupement familial des membres de la famille d'étrangers ressortissants d'États non membres de l'Union européenne. Globalement, les modifications apportées opèrent une érosion des droits fondamentaux de l'étranger et renforcent les conditions d'accès au regroupement familial. Ainsi, l'âge minimum requis pour que le conjoint puisse bénéficier du regroupement familial passe de 18 à 21 ans. La nouvelle loi multiplie également les conditions d'exercice du droit au regroupement familial, constituant autant d'obstacles complémentaires destinés à barrer la route au regroupement (conditions relatives au logement, à l'assurance maladie ou aux moyens de subsistance...).

L'instauration du CCE permet de décharger le Conseil d'État de l'essentiel d'un contentieux qui pesait bien trop lourd au sein de ses attributions et dont il ne voulait plus vraiment, et offre au justiciable étranger un juge spécialisé et exclusif qui s'avérera, on l'espère, à la fois plus efficace et plus humain. Pour le surplus, la section du CCE comprendra deux types de compétences. La

généralisation du recours suspensif de pleine juridiction à l'ensemble des demandes d'asile devant la nouvelle juridiction administrative est un apport réel de la réforme. Pour les matières hors asile, c'est le contentieux anciennement applicable devant le Conseil d'État qui est transposé devant le CCE, soit un contentieux objectif permettant un recours en annulation et éventuellement un recours en suspension contre les actes pris par l'administration (généralement l'Office des étrangers).

5.1.2 L'action du Centre

Le Centre a eu l'occasion de faire valoir son point de vue sur cette réforme, notamment devant la Commission de l'Intérieur du Parlement. Il a mis l'accent sur les points suivants:

- **L'encadrement du pouvoir discrétionnaire du ministre en matière d'autorisation de séjour**

Le Centre a plaidé pour qu'on ancre dans un texte certains critères positifs de recevabilité garantissant, quand ils sont rencontrés, un examen au fond de la demande d'autorisation de séjour (par exemple longue procédure d'asile, être l'auteur d'un enfant belge), ainsi qu'un critère de fond, à évaluer discrétionnairement par le ministre, à savoir: l'intéressé a-t-il établi en Belgique le centre de ses intérêts affectifs, économiques et sociaux ? En complément, le ministre pourrait prendre, au fond, un avis auprès d'une instance consultative existante (comme la Commission consultative des étrangers) ou à créer. Enfin, il y a au moins deux autres types de situations dans lesquelles le ministre pourrait accepter de voir lier sa compétence discrétionnaire d'autoriser au séjour: quand le statut d'apatride a été reconnu par le tribunal de première instance et quand le statut de mineur étranger non accompagné a été reconnu par le service des tutelles.

- **Le statut des enfants et mineurs d'âge dans la loi sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers**

Le Centre déplore que la réforme ne contienne aucune disposition concrétisant de manière significative le statut de séjour d'étrangers mineurs d'âge, plus particulièrement les mineurs étrangers non accompagnés (« ménas »). Pour les « ménas » qui ne sont pas déclarés réfugiés, la loi ne prévoit strictement rien. La circulaire du 15 septembre 2005 est toujours d'application. Le projet prévoit néanmoins des règles légales pour les victimes de la traite des êtres humains et les personnes qui entretiennent un lien durable, deux autres catégories d'étrangers qui, jusqu'à présent, devaient, elles aussi, se contenter d'une circulaire. Le Centre estime que, pour des « ménas » que le service de tutelle a reconnus comme tels, le ministre doit être tenu de délivrer une autorisation de séjour provisoire.

- **L'élévation de l'âge minimal pour le regroupant et son conjoint de 18 à 21 ans, lorsque le lien conjugal est préexistant à l'arrivée du regroupant en Belgique**

Cette mesure vise à garantir que les deux conjoints ont une certaine maturité et ne se marient pas sous la pression des parents ou de la famille. Le Centre souscrit à cette ambition, tout en doutant que la mesure atteigne effectivement l'objectif poursuivi. Un groupe important de personnes que l'on peut supposer particulièrement exposées à un mariage forcé dispose de la nationalité belge et sort donc du champ d'application de cette mesure. Par ailleurs, les étrangers ayant la nationalité d'un des pays avec lesquels la Belgique a conclu une convention bilatérale (Algérie, Yougoslavie, Maroc, Tunisie, Turquie) peuvent invoquer, pour les regroupants qui travaillent, les dispositions plus avantageuses



en matière d'âge prévues par ces conventions. Les personnes qui ont une de ces nationalités et qui travaillent échappent à la limite d'âge fixée. Si l'hypothèse qui sous-tend cette mesure est que ce sont surtout les jeunes ayant la nationalité d'un de ces pays qui doivent être protégés contre les mariages forcés, le problème suivant se pose: si une pression peut être exercée sur des personnes pour qu'elles se marient, il y a fort à craindre qu'une pression puisse également être exercée sur ces personnes pour qu'elles travaillent et bénéficient ainsi au droit au regroupement familial. Dans ce cas, ne s'éloigne-t-on pas de l'intention initiale, à savoir éviter que les jeunes renoncent à leurs études pour se marier?

- **Le Conseil du contentieux des étrangers (CCE)**

- **En matière d'asile**

Le CCE ne peut pas poser d'actes d'instruction autonomes à l'égard de demandeurs d'asile, et le caractère oral de la procédure est perdu, même si le CCE peut renvoyer le dossier pour examen au Commissariat général pour les réfugiés. Sans remettre en cause l'intention ni la compétence des magistrats de ce nouveau conseil, le Centre considère que les étrangers seront, plus qu'actuellement encore, tributaires de la qualité du travail de leurs avocats, qui opèrent principalement dans le cadre d'une assistance juridique gratuite. La suppression de la compétence d'examen n'implique-t-elle pas, dans les faits, la disparition d'une expertise importante et d'une responsabilité réelle?

- **Dans les affaires ne relevant pas du droit d'asile**

L'avantage de l'institution d'un Conseil du contentieux des étrangers est en grande partie perdu si la compétence de cette instance se limite à un contrôle de légalité pour les affaires ne relevant pas du droit d'asile. Dans le meilleur cas, la principale différence par rapport à la procédure actuelle réside en ce que l'on pourra encore saisir le Conseil d'État après une décision du CCE. La disparition de la demande en révision et son remplacement par un recours devant le CCE sont incontestablement un recul en termes de protection des droits des étrangers. Il y a tout d'abord la suppression de la comparution personnelle devant la Commission consultative des étrangers et son expertise en matière d'avis. Cette procédure permettait à l'étranger de se faire entendre et d'exposer son point de vue, alors que la nouvelle procédure se déroulera par écrit. De même, la composition de la Commission garantit un « regard extérieur » sur la situation.

Ensuite, le Conseil du contentieux des étrangers procède uniquement à un contrôle de légalité, alors que la demande en révision entraîne un examen sur le fond de l'ensemble du dossier. Enfin, en cas de regroupement familial, le CCE prendra une décision sur la base d'une requête écrite qui présentera des faits et des situations humaines. Le collège ne pourra donc examiner ces faits dans leur ensemble alors que ces faits sont constitutifs du droit d'établissement. Afin de ne pas perdre les garanties offertes par la demande en révision, il aurait été préférable que le CCE, bénéficiant de la plénitude de juridiction, puisse trancher le recours dans le cadre d'une procédure orale, au moins pour les refus d'autorisation de séjour et d'établissement.

5.2 Une première en Belgique: l'introduction d'un statut de protection subsidiaire

L'année 2006 a connu une innovation importante en matière de protection internationale des personnes: l'introduction du statut de protection subsidiaire. Cette réglementation complète en principe la protection internationale organisée par la Convention de Genève, permettant ainsi de donner un statut à un plus grand nombre de personnes qui sont en besoin de protection. Cette innovation était attendue par le Centre qui lui avait consacré une journée d'études en 2004.

Jusqu'au 9 octobre 2006, les personnes qui demandaient l'asile en Belgique pouvaient soit se voir reconnaître la qualité de réfugié, soit se voir refuser cette qualité. Les instances compétentes – à savoir: l'Office des étrangers, le Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides, la Commission permanente de recours des réfugiés, puis le Conseil d'État – examinaient si la situation de ces personnes répondait ou non aux critères de la Convention de Genève. La Convention de Genève (28 juillet 1951) prévoit que le terme « *réfugié* » s'applique à toute personne « *qui craint avec raison d'être persécuté du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques* ».

Depuis le 10 octobre 2006, les instances d'asile sont également compétentes pour octroyer le bénéfice du statut de protection subsidiaire. Cette protection est destinée aux personnes qui ne peuvent pas être considérées comme réfugiés au sens de la Convention de Genève mais qui « *courent un risque réel d'être exposées à la peine de mort ou à une exécution, à des traite-*

ments cruels, inhumains ou dégradants, ou à des menaces graves contre leur vie ou leur personne en raison d'une violence aveugle en cas de conflit armé interne ou international » (ceci concerne uniquement les civils, pas les militaires).

L'introduction de ce statut en droit belge découle de l'obligation de transposer une directive européenne harmonisant la définition de la qualité de réfugié, des droits qui en dérivent et des bénéficiaires de la protection subsidiaire.

En Belgique, on connaissait déjà en partie cette protection sous la forme des « clauses de non-reconduite ». Lorsqu'il prenait une décision définitive de refus de séjour avec ordre de quitter le territoire dans le cadre d'une demande d'asile qui avait été jugée irrecevable, le CGRA rendait au ministre de l'Intérieur un avis formel sur la remise éventuelle de la personne à la frontière du pays qu'elle avait fui, s'il y avait dans le dossier des éléments qui attestent des risques de traitements inhumains cruels ou dégradants dans ce pays ou si le CGRA avait connaissance de semblables éléments. Ces personnes étaient dès lors inéloignables, mais ne recevaient pour autant aucun statut ni titre de séjour, ni titre de voyage et pas d'accès au marché du travail – leur ordre de quitter le territoire était prolongé périodiquement et elles avaient droit à une aide sociale provisoire. Ces dernières années, cette clause a bénéficié aux personnes en provenance de Côte d'Ivoire, d'Irak, du Kosovo, du Darfour et d'Erythrée.

L'introduction du statut de protection subsidiaire garantit désormais un statut à part entière, à savoir: un titre de séjour valable un an, prorogeable et renouvelable. Cinq ans après l'introduction de sa demande d'asile, le bénéficiaire du statut de protection subsidiaire est admis au séjour illimité.

Aussi longtemps qu'il est admis au séjour pour une durée limitée, l'étranger bénéficiaire de la protection subsidiaire a accès au marché du travail au moyen d'un permis C, à l'aide sociale si son état de besoin est établi et au regroupement familial selon les règles actuellement prévues à l'article 10 de la loi du 15 décembre 1980.

Depuis le 10 octobre et pour l'année 2006 les 8 premiers statuts de protection subsidiaire ont été octroyés. L'avenir dira quel impact la mise en œuvre de la protection subsidiaire aura sur la protection globale des personnes exposées dans leur pays à des menaces graves pour leur intérêt.

Les « médicaux »

Aujourd'hui, les personnes qui sont gravement malades et dont l'éloignement vers leur pays d'origine pourrait constituer un traitement cruel inhumain ou dégradant contraire à l'article 3 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme doivent s'adresser au ministre de l'Intérieur pour obtenir, dans le cadre de sa compétence discrétionnaire, une autorisation de séjour pour circonstances exceptionnelles (article 9.3 de la loi du 15 décembre 1980).

C'est un bureau spécialisé de l'Office des Etrangers, composé de fonctionnaires non médecins, qui traite ces dossiers moyennant, dans certains cas, l'avis du médecin-conseil de l'Office. Cette procédure, qui pose notamment d'importantes questions liées au respect du secret médical, est lourde et lente. On estime à 5.000 dossiers l'arriéré de ce bureau et le délai de traitement de chaque dossier est très long. Parfois trop.

Comme dans le cas de cet Ivoirien d'une trentaine d'années, arrivé en Belgique en janvier 2006, atteint d'une hépatite B et d'une cirrhose. Après une rapide procédure d'asile clôturée négativement, il demande une autorisation de séjour pour raisons médicales. Contacté à la mi-septembre par une association de soutien aux patients hépatiques, le Centre est intervenu à plusieurs reprises auprès de l'Office des étrangers pour qu'une décision soit prise le plus vite possible. En effet, l'état de santé de cet homme se dégradait gravement et rapidement. L'Office a finalement donné instruction de lui délivrer un titre de séjour valable un an le 21 novembre 2006. Monsieur Z. est décédé dans la nuit du 26 au 27 novembre.

Dans le futur, à une date encore à déterminer, les personnes qui sont dans cette situation, désormais définie par l'article 9ter nouveau de la loi du 15 décembre 1980 (cette disposition date du 15 septembre 2006) devront toujours s'adresser à ce même bureau, mais la procédure d'intervention du médecin-conseil sera encadrée par un arrêté royal qui est en cours de préparation.

La compétence pour octroyer la protection subsidiaire est donc partagée entre deux instances : le CGRA (compétence générale, cfr supra) et l'OE (compétence particulière pour les personnes gravement malades).

On peut craindre que cette répartition des compétences n'entraîne des différences de traitement injustifiables entre les personnes en besoin de protection notamment en termes de garanties procédurales (délais de traitement, documents délivrés...). Ce sera là un critère important pour l'évaluation de cette réforme.

5.3 Les centres fermés et les droits fondamentaux des étrangers

L'Arrêté royal du 2 août 2002 qui régit le fonctionnement des centres fermés reconnaît expressément au Centre le droit d'accéder aux lieux où sont détenus des étrangers en vue de leur refoulement ou de leur éloignement. Le Centre a continué à exercer systématiquement ce droit de visite en 2006: au cours de cette année, ses collaborateurs se sont rendus plus de cinquante fois dans un centre fermé, en ce compris le centre Inad auquel ni les avocats ni les ONG n'ont accès. Ce sont ces visites qui fournissent la matière première des recommandations émises par le Centre ⁷.

Cette mission de vigilance s'exerce en contact régulier avec les nombreuses ONG actives dans la défense des droits des étrangers détenus, qui l'informent de situations qu'elles jugent particulièrement préoccupantes. Elle s'exerce aussi dans un climat de transparence et de dialogue avec l'Office des étrangers, administration responsable des centres fermés, ainsi qu'à l'égard de leurs directions. Pour le Centre, la qualité du dialogue avec ces institutions ainsi qu'avec les autorités politiques est une des conditions indispensables à la prise en compte de ses recommandations.

En 2006, les centres fermés ont fait l'objet de nombreuses contestations publiques. Certaines d'entre elles recourent des constats faits par le Centre. Mais surtout, elles suggèrent, par leur accumulation, que les principes de base sur lesquelles s'appuient depuis près de vingt ans les

politiques de détention et d'éloignement des étrangers sans titre de séjour légal devraient faire l'objet d'une évaluation publique sur base d'une étude « coûts-bénéfices ». Le Centre formule le souhait qu'une telle évaluation puisse se dérouler sous la prochaine législature.

Voici quelques problèmes spécifiques relevés au cours de l'année 2006 (parfois dans la prolongation de constats précédents) et qui appellent une solution urgente.

5.3.1 Enfants et familles

La volonté d'humanisation des ailes qui accueillent des familles dans les centres fermés ne peut avoir pour effet de banaliser la question de la détention d'un enfant. Cette détention reste inacceptable dans son principe même.

5.3.2 Anciens détenus

Depuis 2004, une partie importante de la population des centres fermés est composée d'étrangers qui passent directement d'une prison à un centre fermé, à l'issue d'une peine de prison prononcée pour une infraction pénale.

Le séjour en centre fermé de ceux que, dans le jargon, l'on désigne par l'acronyme « Smex » est contestable dans son principe même: par définition, l'intéressé est à la disposition des autorités belges pendant toute la durée de son séjour en prison. Sa date de sortie est prévisible. S'il apparaît qu'il sera en séjour illégal à sa sortie de prison et que l'Office des étrangers a l'intention de l'éloigner du territoire, les démarches visant à assurer cet éloignement peuvent et doivent être entamées en temps utile pour que l'éloignement puisse être réalisé au moment où l'étranger est libéré de prison.

Le Centre a constaté à quel point la présence, dans les centres fermés, de détenus qui ont connu la délinquance et la prison a des répercussions sur les autres étrangers, dont le seul tort est de n'avoir pas de titre de séjour. Cette présence importe une « culture carcérale » à laquelle ni les résidents ni le personnel ne sont préparés.

⁷ Rappelons qu'il existe cinq centres fermés en Belgique: le centre 127, situé en bordure de l'aéroport de Melsbroek, le centre 127 bis, situé à Steenokkerzeel, le centre fermé de Bruges, le centre fermé de Merksplas et le centre fermé de Vottem. S'y ajoute le centre Inad, situé dans l'enceinte de l'aéroport de Bruxelles-national, où sont retenus les étrangers à qui est refusé l'accès au territoire. La capacité actuelle de l'ensemble des centres fermés est d'environ 600 personnes.

5.3.3 Les demandeurs d'asile en attente de transfert « Dublin »

Les demandeurs d'asile à l'égard desquels la Belgique s'est estimée incompétente en application du « Règlement Dublin » doivent, s'ils veulent poursuivre leur demande d'asile, le faire dans le pays responsable du traitement de cette demande. Actuellement, ces personnes sont presque systématiquement placées en centre fermé avant d'être reconduites à la frontière de l'État responsable de leur « prise en charge » ou de leur « reprise en charge ». Le Centre s'interroge sur la pertinence de cette pratique, en particulier pour les personnes qui en sont à leur première demande d'asile. Il s'agit de personnes qui n'ont pas encore pu faire valoir les raisons pour lesquelles elles déclarent craindre d'être persécutées dans leur pays d'origine. Elles ont intérêt à respecter la procédure, faute de quoi elles ne pourront faire valoir leurs arguments. Sauf cas particulier, leur enfermement ne paraît pas devoir se justifier.

5.3.4 Des enfermements à répétition

La détention en centre fermé ne peut constituer une sanction. Elle ne peut être qu'un moyen d'exécution d'une mesure d'éloignement. À cet égard, le Centre s'interroge sur la légitimité de mesures d'enfermement prises à l'égard d'étrangers qui avaient précédemment été détenus en centre fermé pour être libérés ensuite en raison d'une impossibilité d'éloignement, en fait ou en droit. C'est notamment le cas quand la mesure est prononcée à l'égard de ressortissants de pays qui refusent généralement de collaborer avec les autorités belges pour réadmettre leurs nationaux.

5.3.5 Des libérations qui n'en sont pas

Le Centre déplore que la Belgique persiste à considérer que les effets d'une décision de libération prononcée par une juridiction à l'encontre d'une décision de maintien d'un étranger dans le centre Inad se bornent à la possibilité, pour l'étranger, de circuler dans la zone de transit de l'aéroport. Avec le Comité de prévention de la torture du Conseil de l'Europe, le Centre recommande au ministre de l'Intérieur de « *prendre immédiatement les mesures nécessaires afin de mettre définitivement fin à cette pratique* ». À cette fin, le Centre recommande d'exécuter toute décision de mise en liberté prise par la Chambre du conseil par une véritable libération sur le

territoire, allant de pair avec la délivrance d'un titre de séjour pour une période égale à la durée du visa initialement délivré aux étrangers qui disposaient d'un passeport et d'un visa dont l'authenticité et le mode de délivrance ne sont pas contestés.

5.3.6 Des conditions de détention indignes: centre 127 et Inad

Installé en 1988 dans des baraquements de fortune en préfabriqué, le centre 127 est devenu, comme chacun le reconnaît, une structure insalubre incapable d'offrir un séjour conforme aux standards minimums de la dignité humaine. De plus, sa situation dans l'enceinte de l'aéroport national empêche les visites de proches aux étrangers qui y sont détenus.

Les étrangers retenus au centre Inad sont, quant à eux, totalement coupés du monde extérieur. La relative brièveté de la durée moyenne de leur détention ne peut suffire à justifier ni l'exclusion de tout droit de visite – même de la part des avocats – aux étrangers qui y sont détenus, ni le fait qu'ils n'aient aucun accès à l'air libre. Le fait que le centre Inad soit exclu du champ d'application de l'Arrêté royal du 2 août 2002 qui fixe le régime et les règles de fonctionnement des centres fermés reste préoccupant. Cette absence de réglementation, conjuguée au fait que ce lieu de détention est inaccessible pour le monde extérieur, accroît de manière objective le risque d'arbitraire.

5.3.7 Le régime collectif

Le régime des centres fermés se veut fondamentalement collectif: l'étranger qui y est détenu est censé y vivre « en groupe ». L'infrastructure de certains centres fermés n'offre aucun espace à celui ou celle qui souhaiterait un espace de vie privée ou, simplement, un peu de calme ou de solitude. Cette promiscuité forcée est souvent source de tensions et de violences, étant donné notamment que les populations résidentes en centres fermés sont de plus en plus hétérogènes: demandeurs d'asile en cours de procédure, illégaux, mais aussi personnes ayant vécu longtemps dans la clandestinité et « Smex ». Le Centre insiste sur la nécessité de mettre « *à la disposition des occupants l'infrastructure nécessaire afin de respecter leurs besoins de vie privée* ».

5.3.8 Des mesures d'isolement à régler

L'isolement en cellule comme mesure d'ordre est encadré par l'Arrêté royal qui régit le fonctionnement des centres fermés: énumération limitative des infractions qui peuvent fonder cette sanction disciplinaire, durée limitée en principe à vingt-quatre heures... Il n'en va pas de même, en revanche, pour ce qui est de l'isolement pour raisons médicales ou de l'isolement « *de l'occupant qui met en danger la sécurité et la tranquillité du groupe par son comportement* ». La fréquence du recours à ces mesures d'isolement non disciplinaires et leurs modalités varient selon les centres fermés. Dans certains d'entre eux, les isolements de « sécurité » ou « médicaux » ont lieu dans les mêmes locaux que les isolements disciplinaires, dont il ne se distinguent guère, dans les faits et dans la perception qu'en ont les détenus qui en font l'objet.

Le Centre estime que les mesures d'isolement de « sécurité » devraient être encadrées de manière aussi rigoureuse que les mesures disciplinaires. Le recours au régime dit « différencié » à l'égard de personnes gravement perturbées au plan psychologique voire psychiatrique pose des questions d'une particulière gravité. Toute personne qui fait l'objet d'une mesure d'isolement en raison d'un comportement qui fait craindre qu'elle puisse constituer un danger pour elle-même ou pour autrui devrait nécessairement être vue par un psychiatre dans les délais les plus brefs, et au maximum dans les 72 heures. Le Centre insiste en outre sur le fait que les centres fermés et leur personnel ne sont pas outillés pour accueillir correctement des cas psychiatriques graves – qui par ailleurs sont loin d'être tous « éloignables » – et qu'il ne leur appartient pas non plus d'assumer la responsabilité de l'insuffisance de solutions extérieures adaptées.

5.3.9 La Commission des plaintes

L'Arrêté royal qui régit le fonctionnement des centres fermés a mis en place une Commission des plaintes à laquelle les étrangers détenus peuvent s'adresser. Le Centre s'étonne du nombre très limité de plaintes qu'a eu à connaître la Commission des plaintes en 2006, de ce que les plaintes introduites sont, dans une très large proportion, déclarées irrecevables et de ce que, parmi les plaintes déclarées recevables, si certaines ont donné lieu à une médiation entre l'étranger détenu et le personnel du centre fermé mis en cause, aucune n'ait été déclarée fondée. La Commission des plaintes telle qu'elle

est conçue et telle qu'elle fonctionne actuellement ne semble pas à même d'exercer en toute indépendance le rôle de garante des droits reconnus aux étrangers détenus dans les centres fermés. Trois ans après sa mise en place, il est indispensable d'en faire une évaluation contradictoire.

L'arrêt « Tabitha »

Le 17 août 2002, Tabitha, une Congolaise de cinq ans, arrive à l'aéroport de Bruxelles National accompagnée de son oncle, en transit vers le Canada où elle doit rejoindre sa mère qui est une réfugiée reconnue. L'accès au territoire est refusé à l'enfant qui est privée de liberté et placée au centre fermé 127 en vue de son refoulement. Elle y restera deux mois, jusqu'à son refoulement vers le Congo, où aucun membre de sa famille ne l'attendait et où elle restera cinq jours avant de repartir pour le Canada en passant par Paris.

Le 12 octobre 2006, la Cour européenne des droits de l'homme rend public son arrêt par lequel elle condamne la Belgique pour plusieurs violations de la Convention européenne des droits de l'homme du 4 novembre 1950.

La Cour constate que la détention de Tabitha a constitué un traitement inhumain et dégradant. Les autorités ne pouvaient ignorer les conséquences psychologiques graves de la privation de liberté, qui atteint le seuil requis pour être qualifiée de traitement inhumain. Le Centre a souligné à plusieurs reprises dans ses prises de position publiques combien l'infrastructure, le fonctionnement et la formation du personnel des centres fermés sont gravement inadaptés à la vulnérabilité et aux besoins spécifiques des mineurs.

La Cour insiste sur la nécessité qu'il y a à concilier la protection des droits fondamentaux et les impératifs de la politique d'immigration des États. Elle replace la détention d'étrangers dans les centres de rétention dans le contexte global du respect des engagements internationaux pris par les États, parmi lesquels la Convention internationale des droits de l'enfant. Comme Tabitha était une mineure étrangère non accompagnée, l'État belge avait pour obligation de faciliter la réunification familiale. La Cour constate dès lors que le droit au respect de la vie familiale de Tabitha et de sa maman a été violé.

La Cour a jugé que le système juridique belge n'a pas garanti à suffisance le droit de Tabitha à la liberté, violant par là une autre disposition importante de la Convention, relative à la légalité et à l'opportunité de toute privation de liberté.

Enfin, le refoulement même de Tabitha, qui a effectué le voyage seule, sans être accompagnée par une personne adulte à qui cette mission aurait été confiée par les autorités belges, constitue également un traitement inhumain et dégradant en raison du sentiment d'extrême angoisse qu'il n'a pas pu manquer de provoquer chez l'enfant.

Cet arrêt oblige le législateur belge à intervenir afin de mettre le droit belge en conformité avec les exigences de la Convention. L'arrêt ne laisse en effet aucune place à l'interprétation quant à la non-conformité de la détention des mineurs étrangers non accompagnés dans les centres fermés. Son application aux mineurs accompagnés de leurs parents ou d'un autre adulte est certainement envisageable, en combinaison avec la Convention Internationale des droits de l'enfant qui n'autorise la détention que comme mesure de dernier recours.

Comme l'a montré le Centre avec une enquête de terrain rendue publique le 27 janvier 2006, différents facteurs (places disponibles sur les vols de retour, état de santé des personnes concernées, problèmes temporaires dans ou avec le pays d'origine, procédures en cours) ont pour effet que les centres fermés sont de moins en moins de simples lieux de passage et deviennent de plus en plus de véritables lieux de vie. Il s'impose donc de concevoir – immédiatement – des alternatives à la détention des enfants.

5.4 Nationalité: de nouvelles évolutions dans le code



La loi portant des dispositions diverses du 27 décembre 2006 (*Moniteur belge* du 28 décembre 2006) a encore permis d'apporter, juste avant la fin de l'année, quelques modifications importantes au Code de la nationalité belge. Elle définit le concept de séjour légal qui est désormais en

vigueur pour les différentes procédures d'obtention de la nationalité (y compris donc pour la naturalisation) et introduit un certain nombre de restrictions, mais aussi d'assouplissements: p.ex. des conditions plus strictes pour l'octroi de la nationalité belge à l'enfant qui pourrait devenir apatride et la possibilité pour l'enfant majeur d'un Belge d'introduire une demande d'obtention de la nationalité belge auprès d'un poste diplomatique ou consulaire à l'étranger. Enfin, l'objection légale à la double nationalité est supprimée. Des données statistiques font apparaître que la procédure de déclaration a été en 2006 une 'porte d'accès' au moins aussi importante à la nationalité belge que la procédure de naturalisation, qui pâtit d'une très longue durée et d'un pourcentage moyen de réussite d'une demande sur deux. Pour le Centre, la position des enfants majeurs de Belges, à la lumière du Code de la nationalité belge et des changements à la législation sur le séjour qui sont en préparation, demande un débat à part entière: pour beaucoup d'entre eux, il est très difficile d'obtenir ne fût-ce qu'un visa de courte durée pour venir rendre visite à leurs parents en Belgique alors que, d'un autre côté, on leur accorde des droits importants. Nous espérons enfin que le Code de la nationalité belge fera bientôt l'objet de l'évaluation approfondie préalable à l'instauration d'un véritable droit de la nationalité: dans un futur proche, l'obtention de la nationalité devra de plus en plus prendre la forme d'un droit. Dans cette optique, la définition de ce qu'est un séjour légal est indispensable (mais on ne peut pas se contenter de l'inférer de la circulaire du 30 janvier 2006 relative à la participation des étrangers aux élections communales). À notre avis, la procédure de déclaration de nationalité, moyennant des conditions d'accès adéquates et des moyens adaptés pour son application, peut avoir valeur de modèle pour ce que sera demain la nationalité.

5.5 Occupations: les enfants de Saint-Boniface

Au cours de l'année 2006, le Centre a fait l'objet de plusieurs demandes d'assistance, d'intervention, de médiation par des groupes de sans-papiers, demandes auxquelles il s'est efforcé de répondre avec tact, humanité et selon un mode d'intervention qu'il a mis au point depuis qu'il est chargé par la loi de « *veiller aux droits fondamentaux des étrangers* ».

De tels mouvements collectifs se sont multipliés ces dernières années et tout particulièrement depuis juillet 2003, date où le Centre est intervenu dans le conflit qui opposait à l'administration et au ministre fédéral de l'Intérieur quelques centaines d'Afghans déboutés du droit d'asile. La plupart des personnes seront enfin régularisées.

Ce mouvement, et la forme qu'il a empruntée (occupation d'église avec grève de la faim), renouait avec une tradition déjà ancienne. En 1974, un mouvement de ce type, basé à Schaerbeek, forcera la régularisation de quelque 9.000 personnes au moment même où les autorités belges mettent fin à l'immigration du travail. Près de 25 ans plus tard, l'occupation de l'église du Béguinage à Bruxelles, en 1998-99, a préparé l'opinion à la grande opération de régularisation selon la loi du 22 décembre 1999, dont bénéficieront plus de 42.000 personnes ⁸.

Prenant le relais de cette action, le mouvement des Afghans de 2003 intervient après une période d'accalmie sur le front de l'action directe, période pendant laquelle le système de l'asile, caractérisé par la lenteur de ses procédures, aura accumulé les tensions qui témoignent de l'urgence d'une réforme. Après celui des Afghans, d'autres mouvements à base nationale prendront le relais. Les plus déterminés seront portés par des Kurdes et des Iraniens, dont la mobilisation s'étendra sur plusieurs années, jusqu'en 2006. Contrairement au mouvement des Afghans dont la réussite les a manifestement inspirés, ils n'aboutiront à aucun résultat substantiel.

Mais une action particulière marquera l'année 2006: la longue occupation de l'église Saint-Boniface à Ixelles qui connaîtra son dénouement cette année après avoir débuté le 19 octobre 2005. Contrairement à toutes les actions qui ont été menées depuis 2003, celle-ci n'est pas l'apanage d'une nationalité particulière, puisque plus de trente nationalités différentes y sont représentées. Autre caractéristique: pendant les premiers mois, l'occupation ne s'est pas accompagnée d'une grève de la faim. Comme au Béguinage en 1998-99, elle semble bien s'inscrire dans l'agenda politique. En effet, d'importants projets de réforme de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès et le séjour des étrangers vont faire l'objet d'un débat parlementaire dans les mois suivants. Dans cette perspective, l'occupation de Saint-Boniface a pu constituer un moyen de pression à travers lequel les 'sans-papiers' se sont invités collectivement à la discussion. L'Union de défense des sans-papiers (Udep), formellement constituée depuis juin 2004, émergea véritablement à ce moment-là.

Du fait de la multiplicité de leurs origines nationales, les occupants de Saint-Boniface n'étaient pas en position de demander que la Belgique leur accorde une protection internationale. Ils argumentaient leur demande de régularisation de leur séjour à partir de leur situation ici même, faisant ainsi porter le débat sur la régularisation plutôt que sur l'asile. Une telle démarche rencontra un large écho auprès de tous les étrangers en séjour illégal, puisqu'elle pouvait déboucher, en cas de succès, sur des propositions unificatrices susceptibles d'améliorer le sort des 'sans-papiers' de toutes nationalités.

Cet écho a été amplifié par l'issue favorable inattendue de cette action. En février 2006, soit quatre mois après le début du mouvement, les occupants de l'église Saint-Boniface entamèrent une grève de la faim. Un mois plus tard, avec l'accord du ministre de l'Intérieur, l'Office des étrangers procéda à la régularisation d'un peu moins de 130 personnes répertoriées comme ayant effectivement participé à l'occupation. La nouvelle se répandit comme une traînée de poudre: l'action avait payé, le ministre avait régularisé malgré son refus réitéré de « *céder au chantage* ». Il n'y avait plus qu'à suivre l'exemple. Jusqu'à l'été, une trentaine d'églises et d'autres lieux publics furent à leur tour occupés par des « sans-papiers » partout dans le pays. Aucun de ces mouvements ne s'est heureusement soldé par un drame; mais leurs issues contrastées mettent en évidence un manque de cohérence des autorités. Entre la régularisation



⁸ Cette analyse a été développée dans le Rapport Annuel 2003 du Centre (pp.175-196)

de Saint-Boniface, l'évacuation par la police communale de Notre-Dame Immaculée d'Anderlecht ou de l'Eglise des Minimes et l'indifférence qui est de mise ailleurs, il semble aléatoire de chercher le signe d'une politique homogène.

Dans cette conjoncture agitée, le Centre a joué un rôle dont la discrétion fut la condition de l'efficacité. Un drame humain n'étant pas exclu, il importait qu'à tout moment, un contact puisse se nouer entre les « sans-papiers » en action et les autorités. En sa qualité de service public en charge de la défense des droits fondamentaux des étrangers, le Centre était l'outil naturel de cette prise de contact, rôle qui fut bien identifié par les divers acteurs en présence. Pour éviter toute confusion des rôles dans les conflits en cours, le Centre s'est abstenu de prendre publiquement position sur les revendications des protagonistes. En mars 2006, c'est à son initiative que le dialogue a pu se nouer entre les autorités et les occupants de l'église Saint-Boniface, avec les résultats que l'on sait.

Selon la ligne de conduite qu'il s'est fixé, le Centre n'intervient sur les occupations de groupe que s'il est explicitement sollicité en ce sens. Ce sera encore le cas en 2006 avec les Iraniens d'Etterbeek, auxquels des collaborateurs du Centre ont rendu visite à plusieurs reprises, mais dont le mouvement s'est essoufflé à l'automne.

Comment interpréter ce florilège d'actions collectives? Certains y ont vu une pression inadmissible de la rue sur le débat démocratique qui se préparait, puis se déroulait dans l'enceinte parlementaire. D'autres ont salué le fait qu'une population réputée invisible prenne son sort en main en se manifestant collectivement. Pour notre part, nous y voyons surtout le symptôme de l'énorme décalage qui subsiste entre la Belgique légale et un groupe humain important qui estime avoir le droit d'y séjourner et qui, dans sa plus grande part, y restera de toute façon.

5.6 Flux migratoires en provenance des nouveaux États membres de l'Union européenne – tendances et perspectives

Pour informer utilement les pouvoirs publics sur la nature et l'ampleur des flux migratoires, le Centre privilégie des études ciblées qui peuvent éclairer la décision politique. Après avoir consacré, en 2005, ses rapports d'analyse précédents aux migrations provenant d'Iran et de Chine, le Centre a produit en 2006 une étude sur les migrations vers la Belgique en provenance de huit des dix nouveaux États membres. Trois enseignements majeurs peuvent être tirés de cette étude.

Premièrement, on constate que les flux migratoires en provenance des nouveaux États membres de l'Union ne doivent pas être sous-estimés. Néanmoins, et contrairement à ce qui avait pu être craint par certains, l'élargissement de l'Union réalisé en 2004 n'a provoqué aucune migration massive.

En deuxième lieu, le Centre est d'avis que la levée des mesures transitoires contribuera à garantir la clarté et la sécurité de la position des ressortissants des nouveaux États membres. Un travailleur qui, comme citoyen européen à part entière, peut être lui-même l'auteur de son trajet migratoire et professionnel est en mesure de s'assurer de meilleures garanties en matière de droit de séjour, droit du travail et droit de la sécurité sociale.

Troisièmement, le Centre constate que dans de trop nombreux cas la mise à l'emploi des ressortissants des nouveaux États membres a lieu dans des conditions de travail qui ne respectent pas la dignité humaine et qui relèvent parfois du travail forcé. L'interaction entre migration, travail illégal et traite, sujet développé par le Centre dans son rapport annuel sur la Traite des êtres humains, est certainement applicable aux flux migratoires en provenance de ces pays.

5.7 Journée internationale des migrants – 18 décembre

Le 18 décembre est la Journée internationale des migrants, en vertu d'une résolution adoptée le 4 décembre 2000 par l'ONU. À cette occasion, les États membres sont invités à « *diffuser des informations sur les droits de l'homme et les libertés fondamentales des migrants, en procédant à des échanges de données d'expérience et en prévoyant des mesures propres à assurer la protection des migrants* ».

Le Centre a profité de cette occasion pour attirer l'attention du grand public sur la situation réelle des migrants et pour combattre les idées reçues sur la présence des étrangers en Belgique ainsi que sur les demandeurs d'asile. Il l'a fait en livrant au public les données statistiques les plus complètes et les plus récentes, ainsi que des explications claires pour mieux appréhender la réalité de la migration.

Cette réalité a été abordée à partir de trois études réalisées par Nicolas Perrin, chercheur au Groupe d'étude de démographie appliquée de l'Université Catholique de Louvain (GÉDAP-UCL), qui est lié au Centre dans le cadre d'une convention de recherche. Ces trois études ont été consacrées à la présence des étrangers, aux demandeurs d'asile et au regroupement familial.

Elles ont été mises en ligne sur le site du Centre et utilisées par nos partenaires de l'opération, les quotidiens *Le Soir* et *De Morgen*, pour élaborer des fiches informatives et des articles sur ces sujets. Le Centre a également réalisé un quizz autour de ces études afin d'inviter le grand public à tester ses connaissances sur le sujet. 18 questions ont ainsi été élaborées, diffusées par voie de presse et mises sur le site internet du Centre.



Enfin, pour créer un impact dans l'opinion et amener le public vers ces études et ce quizz, le Centre a organisé une campagne publicitaire autour du concept « *le migrant du jour* ». Ce migrant du jour, dont l'identité a été gardée secrète jusqu'au 18 décembre, a été révélé sous les traits de la Reine Paola, dans un souci de démontrer symboliquement l'impact positif et enrichissant des migrants dans notre société. Des encarts à l'effigie du « *migrant du jour* », assorti d'une carte de visite (nom: Paola Ruffo di Calabria; née à: Lucca, Italie; profession: reine; arrivée en Belgique: 1959; motif de migration: mariage) ont été publiés. 11.000 cartes postales à l'image de la campagne ont également été distribuées, le 18 décembre, dans les trois principales gares de Bruxelles.

La campagne a connu un fort retentissement médiatique et a alimenté de manière positive le débat sur la migration.

5.8 La traite des êtres humains

Dans le cadre de ses missions, le Centre réalise un rapport annuel spécifique sur l'évolution et les résultats de la lutte contre le trafic et la traite des êtres humains. Le rapport 2006 sera publié en juillet 2007.

Au cours de l'année 2006, le Centre a poursuivi ses missions légales de stimulation, de coordination et de suivi de la politique de lutte contre la traite et le trafic des êtres humains, qui lui ont été confiées par la Loi du 13 avril 1995, modifiée par la Loi du 10 août 2005 et par l'Arrêté royal du 16 mai 2004.

Dans ce cadre, le Centre a été attentif aux premières interprétations données à la notion de « *travail contraire à la dignité humaine* », qui est désormais le fondement de la nouvelle infraction de traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail, suite à l'entrée en vigueur de la loi du 10 août 2005. Ainsi, à titre d'exemple, dans un dossier dans lequel le Centre s'était constitué partie civile, le tribunal correctionnel de Bruges a condamné, le 25 avril 2006, un homme d'affaires pour traite des êtres humains pour avoir fait rénover un bateau de luxe par des Lituanien en situation irrégulière, sous-payés et logés dans de mauvaises conditions. Cette affaire sera toutefois réexaminée par la Cour d'appel de Gand en avril 2007.

Le Centre se réjouit par ailleurs de l'adoption de la nouvelle directive de la ministre de la Justice sur la politique de recherches et de poursuites en matière de traite des êtres humains, qui contient une liste détaillée d'indicateurs devant aider les acteurs de terrain à mieux appréhender ce nouveau concept de dignité humaine.

Le Centre a également suivi avec beaucoup d'attention la réforme de la loi du 15 décembre 1980 sur les étrangers. Un des points de cette réforme concerne en effet le statut « traite des êtres humains », qui permet d'octroyer un titre de séjour spécifique aux victimes de la traite et du trafic d'êtres humains qui collaborent avec les autorités judiciaires. Le Centre marque sa satisfaction sur le texte finalement adopté, qui permet globalement de maintenir le système actuellement en vigueur.

Enfin, le Centre a suivi de près l'étude de la base de données qu'il a mise en place avec les trois centres d'accueil pour les victimes de la traite. Cette étude a été confiée à l'Université de Gand dans le cadre du projet Belspo et permettra de fournir une analyse approfondie du profil des victimes de la traite des êtres humains prises en charge par l'un des centres d'accueil.





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'État fédéral pour mener une politique cohérente en la matière. Sa mission est de promouvoir et de soutenir le dialogue entre acteurs de terrain et avec les responsables politiques. La base légale particulière du Service et la publication d'un rapport spécifique, tous les deux ans, sont les raisons pour lesquelles la lutte contre la pauvreté est présentée ici plus succinctement que d'autres activités du Centre. Une instance spécifique accompagne les travaux du Service : la Commission d'accompagnement. Le Conseil d'administration du Centre n'a donc pas examiné cette partie du rapport d'activités en vue de son approbation, vu que cela n'entre pas dans ses compétences. Trois chantiers sont présentés ici à titre d'exemple.

6.1 Un suivi dynamique du rapport bisannuel 2005:

Une procédure de suivi du rapport bisannuel, paru en décembre 2005, du Service est prévue dans l'accord de coopération relatif à la continuité de la politique en matière de pauvreté. Afin de rendre ce prescrit légal le plus effectif et intéressant possible et afin de stimuler le débat et l'action politiques, des rencontres trilatérales ont été organisées cette année entre les Cabinets des ministres concernés, du ministre qui coordonne l'intégration sociale et le Service ainsi que ses partenaires. Une note intermédiaire rendant compte des informations recueillies durant ces rencontres avec une trentaine de cabinets a été présentée à la Conférence interministérielle pour l'intégration sociale, le 13 décembre 2006. Ce texte est conçu comme un outil pour nourrir la dynamique « terrain-politique-terrain ». Après

relecture et actualisation, le cas échéant, par les cabinets, cette note sera transmise aux nombreux acteurs ayant contribué à la rédaction du rapport « *Abolir la pauvreté. Une contribution au débat et à l'action politiques* ». Ce document suit le plan du rapport, ce qui facilite une lecture parallèle des réponses des politiques et des propositions émanant du terrain. Il s'agit donc d'un outil très précieux pour faire vivre le dialogue auquel se sont engagés tous les gouvernements dans l'accord de coopération. Un grand pas en avant a ainsi été réalisé par rapport au suivi dont ont fait l'objet les deux premiers rapports du Service.

Plusieurs commissions parlementaires ont débattu du rapport et des instances consultatives ont rendu un avis, à la demande de leur gouvernement: le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie, le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale et le Vlaams onderwijsraad (instance consultative en matière d'enseignement, en Communauté flamande).

6.2 La libéralisation des marchés du gaz et de l'électricité: une avancée vers l'accès de tous à la fourniture d'énergie?

Dans le contexte de la libéralisation des marchés du gaz et de l'électricité et du nombre croissant de ménages qui font face à des dettes d'énergie, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale a lancé cette année, à la demande d'associations de terrain, une concertation sur l'accès pour tous à l'énergie. Le groupe, composé d'une quinzaine de partenaires

des différentes Régions – associations où les personnes pauvres se reconnaissent, organisations sociales et écologiques – s’est réuni trois fois. Le nombre de participants à chaque rencontre avoisinait la trentaine.

Les problèmes et les angles d’attaque sont divers. Avant tout, la libéralisation des marchés est source de nouvelles difficultés et suscite l’inquiétude des associations partenaires de la concertation. L’expérience en Flandre, dont le marché est libéralisé depuis le 1^{er} juillet 2003, est très éclairante, mais guère rassurante à ce sujet. La libéralisation complexifie l’accès à l’énergie (contractualisation, démultiplication des composantes des factures, conditions contractuelles et tarifaires pas toujours claires...). Elle donne lieu à des pratiques de démarchage parfois malhonnêtes (mensonges, pressions, usurpation de signature...), fragilise les ménages à moindre revenu qui représentent un risque financier pour les entreprises et engendre des erreurs ou retards administratifs. Par ailleurs, les informations adaptées à un public précaire manquent.

La persistance de la pauvreté en Belgique associée à l’augmentation des prix des énergies confrontent un nombre croissant de ménages à des factures d’énergie lourdes pour leur budget. Des mesures ont été prises au niveau fédéral (tarif social, fonds social mazout) pour aider les ménages en difficulté. Parallèlement, les Régions ont mis en place des systèmes destinés à protéger les ménages de la coupure du gaz ou de l’électricité (compteurs à budget et/ou limiteurs de puissance). Les mesures et systèmes mis en place répondent cependant imparfaitement aux problèmes rencontrés et n’empêchent pas que des ménages soient privés d’électricité ou de gaz.

Enfin, les ménages précaires sont le plus souvent locataires de logements peu performants énergétiquement (mauvaise isolation, mauvaise ventilation, humidité...) et leurs équipements électriques sont généralement très énergétivores, car les appareils « classe A » sont hors de leur portée. Leurs factures en sont d’autant plus élevées. C’est pourquoi des associations environnementalistes et sociales prennent part à la concertation, afin de réfléchir ensemble aux mesures existantes (le fonds de réduction du coût global de l’énergie au niveau fédéral, les primes dans les différentes Régions et le dispositif Mebar en Région wallonne) et à celles à prendre en vue de soutenir l’utilisation rationnelle de l’énergie des ménages précaires.

Dans le cadre de la mise en place de la concertation, une note a été rédigée qui reprend l’ensemble des mesures fédérales et régionales à caractère social ou socio-environnemental.

Par ailleurs, à la demande des associations participant à la concertation et étant donné l’urgence de la situation, les ministres de l’énergie, mais aussi de la protection de la consommation, de l’intégration sociale ainsi que les ministres chargés de la coordination de la pauvreté dans les Régions ont été interpellés. Quatre demandes leur ont été adressées: davantage d’informations adaptées au public précarisé par rapport à la libéralisation, un contrôle effectif et contraignant des pratiques des acteurs des marchés, la mise en place au plus vite d’un service unique (fédéral et régional) de médiation pour l’énergie, un tarif social, qui soit le plus bas du marché, automatiquement octroyé aux ayants-droit. Les ministres wallon et flamand en charge de l’Energie ont répondu par courrier. L’appel a ensuite fait l’objet d’un communiqué de presse, qui a surtout rencontré l’intérêt des médias francophones: articles de presse, intervention radiophonique, reportage dans le journal télévisé de « La Une » (RTBF). En Flandre, le sujet est moins neuf et est régulièrement porté par des associations qui militent activement pour un droit à l’énergie.

6.3 Le droit au logement à l’aune des compétences communales

Dans toutes les Régions, on constate une accentuation de l’ancrage communal des politiques du logement. À la demande de diverses associations, le Service a organisé une concertation à l’approche des élections communales. Les partenaires de la concertation ont souhaité inventorier les outils dont la commune devait s’emparer pour contribuer à résorber la crise du logement. Le Service enverra la note ainsi réalisée aux Unions des villes et des communes et à tous les nouveaux échevins du logement.

Il a tout d’abord été souligné avec insistance que la commune était un acteur de création de logements (construction et rénovation avec diverses aides régionales et fédérales, politique active en matière d’immeubles abandonnés, etc.). Par ailleurs, elle doit aussi être un lieu d’accueil des plus précaires. L’effet « Nimby » (*Not In My Backyard*, littéralement « *Pas dans mon jardin* »), observé dans certaines régions favorisées, est dénoncé, avec, par exemple, l’absence de logements sociaux ou de transit sur

leur territoire. Ainsi, même si la politique de logements publics relève essentiellement de la Région, la commune peut s'y impliquer activement: mise à disposition de terrains de construction, détermination des besoins concrets de l'entité, etc. Des participants signalent aussi qu'au niveau européen, différentes villes ont accepté le label de « *Zone de protection des locataires en difficultés économiques* », s'engageant à ce qu'aucune famille ne soit expulsée pour des raisons économiques ou à cause de l'insécurité sociale. On a plaidé pour que cette initiative soit adoptée par les communes belges. Le problème de la garantie locative, et particulièrement les pratiques hétéroclites des CPAS en cette matière qui relève de l'aide sociale, a été dépeint comme un obstacle très lourd, et souvent mésestimé, de l'accès au logement. En attendant la mise en place de mesures annoncées par le fédéral, les associations demandent que les CPAS soient plus rapides et plus souples dans leurs décisions lorsqu'ils sont sollicités pour aider à la constitution de cette garantie. En ce qui concerne le droit à l'énergie, les partenaires s'interrogent fortement sur l'hétérogénéité des approches des Commissions locales d'avis et de coupure (Clac) en Wallonie et des Lokale adviescommissies (Lac) en Flandre : ils demandent à ce que de réelles enquêtes sociales soient effectuées lorsqu'il y a menace de coupure. Les débats du Service ont aussi abordé le thème omniprésent de la qualité. La commune peut

frapper d'inhabitabilité le logement dont l'occupation présente un risque pour la santé publique. On a néanmoins lourdement insisté pour que la lutte contre l'insalubrité soit liée à un relogement effectif et systématique, et n'aggrave pas la précarité des victimes. Trouver à se loger ressemble souvent, surtout pour les personnes précarisées, à un parcours du combattant. Obtenir des informations s'avère capital. Les acteurs de terrain demandent que chaque ville dispose d'une structure d'information très accessible et fasse preuve d'une attention particulière pour les plus fragiles sur le marché du logement: locataires (notamment de meublés), habitants permanents des équipements touristiques, candidats à un logement social, petits propriétaires, éventuellement âgés, qui pourraient être orientés pour rénover leur logement (primes) ou louer leur bien (AIS)...



En savoir plus?

www.luttepauvrete.be





CHAPITRE 7 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 3.900 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 2006, grâce à l'appui du service logistique, plusieurs séminaires et colloques ont été organisés, dans les locaux même du Centre ou à l'extérieur.

Par ailleurs, le département s'efforce de rendre l'infrastructure informatique performante et adaptée aux besoins actuels et futurs du Centre. Un plan stratégique pour l'informatique et les autres moyens de communication a été mis en oeuvre en 2006. 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 service financier, quant à lui, est réorganisé et a mis 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 décembre 2006 et des comptes de résultats de l'année 2006. Ces chiffres sont provisoires à la date de cette publication et doivent encore faire l'objet d'un contrôle par le Commissaire – Réviseur et être approuvés par le Conseil d'Administration. 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.

Bilan au 31 décembre 2006 (x 1.000 €)

Actif	7.166
Actifs immobilisés	391
Immobilisations corporelles	284
Immobilisations financières	107
Actifs circulants	6.775
Créances commerciales	771
Placements de trésorerie	5.500
Valeurs disponibles	499
Actifs transitoires	5

Passif	7.166
Capital	55
Résultat cumulé	4.853
Dettes	2.258
Fournisseurs	486
Dettes sociales	211
Autres dettes	1.384
Passif transitoire	177

Compte de résultats 2006 (x 1.000 €)

Produits	6.051
Loterie Nationale	4.350
Revenus projets	1.128
Revenus divers	296
Refacturations	99
Revenus financiers	99
Plus-values s/réalisation d'actifs	13
Revenus extraordinaires	66

Charges	6.083
Frais de projets	588
Frais de fonctionnement	984
Frais de personnel	4.312
Amortissements	150
Frais exceptionnels	49
Résultat de l'exercice	-32

Annexes



Annexes

Annexe 1 Loi sur le Centre et amendements

Loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

M.B., 19.II.1993, modifiée par les lois des 13 avril 1995 (MB, 25 IV 95), 20 janvier 2003 (MB, 12 II 03), 25 février 2003 (MB, 17 III 03) et 10 août 2005 (MB, 2 IX 05)

Article 1^{er}

Il est créé auprès du Premier ministre un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, ci-après dénommé "Le Centre". Le Centre jouit de la personnalité juridique.

Art. 2.

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:

- 1° une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique;
- 2° 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.

Le Centre exerce sa mission dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent la même mission ou sont directement concernés par l'accomplissement de cette mission.

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 immigrants.

Le Centre est en outre chargé de stimuler la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains.

Art. 3.

Le Centre exerce ses missions en toute indépendance.

Le Centre est habilité:

- 1° à effectuer toutes les études et recherches nécessaires à l'accomplissement de sa mission;
- 2° à adresser des avis et recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration de la réglementation en application de l'article 2 de la présente loi;
- 3° à adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées sous le 1°;
- 4° à aider, dans les limites de sa mission définie à l'article 2, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet au bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits;
- 4°bis à recevoir, dans les limites de sa mission définie à l'article 2, des plaintes, à les traiter et à accomplir toute mission de médiation qu'il juge utile, ceci sans préjudice des compétences du Collège des médiateurs;
- 5° à ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de:
 - la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
 - la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la Seconde Guerre mondiale;
 - la loi du 13 avril 1995 contenant des dispositions en vue de la répression de la traite et du trafic des êtres humains;
 - la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de la lutte contre le racisme.

- 6° à assurer, dans le cadre de ses missions, un soutien et une guidance à des institutions, organisations et dispensateurs d'assistance juridique
- 7° à produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;
- 8° à accomplir toute autre mission confiée par tout pouvoir public.
- 9° à recueillir et publier sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions jurisprudentielles utiles à l'évaluation de la loi du 30 juillet 1981 précitée et de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme;
- 10° à demander à l'autorité compétente, lorsque le Centre invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, tel que visé par les lois des 30 juillet 1981 et 25 février 2003 précitées, de s'informer et de tenir le Centre informé des résultats de l'analyse des faits dont question. Les autorités informent le Centre de manière motivée des suites qui y sont réservées.

Art. 4.

Les ministres et secrétaires d'Etat compétents mettent à la disposition du Centre les informations nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

Le ministre de la Justice communique annuellement au Centre les statistiques judiciaires relatives à l'application des lois des 30 juillet 1981 et 25 février 2003 précitées, ainsi que les décisions de justice prises en application de ces lois, sans possibilité d'identification des parties en cause.

Le Centre peut demander l'avis des Communautés, des Régions, des autorités provinciales et locales ainsi que de tout autre organisme public, si cela s'avère utile à l'exécution de sa mission.

Art. 5.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le statut organique du Centre.

Ce statut arrêtera notamment:

- 1° la structure du Centre de manière à pouvoir organiser de façon optimale les différentes compétences mentionnées à l'article 3 et garantir la collaboration des Communautés et des Régions;
- 2° les modalités de désignation de ses membres;
- 3° le statut de ses collaborateurs;
- 4° les modalités de son financement.

Art. 6.

Le Centre soumet annuellement un rapport sur sa mission au Premier Ministre. Celui-ci transmet une copie de ce rapport à la Chambre des représentants et au Sénat et en assure la publication.

Le Centre établit le rapport bisannuel que, conformément aux dispositions de l'article 9 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale, faite à New York le 7 mars 1966, la Belgique doit présenter au Comité des Nations-Unies pour l'élimination de la discrimination raciale sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autres qu'elle a arrêtées. en exécution des dispositions de cette Convention.

Annexe 2

Mesures législatives et réglementaires visant à combattre le racisme et les discriminations raciales et/ou visant à favoriser l'intégration et la cohésion sociale adoptées en 2006

- 21 mars 2006 - Collège des procureurs généraux
Circulaire n° COL 6/2006 visant à identifier les motifs racistes ou xénophobes de certaines infractions.
- 21 avril 2006 - Communauté française
Décret modifiant le décret du 14 juin 2001 visant à l'insertion des élèves primo-arrivants dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française (Moniteur belge, 31.05.2006)
- 10 mai 2006 – Gouvernement fédéral
Arrêté royal fixant le code de déontologie des services de Police (Moniteur belge 30.05.2006)
- 13 juillet 2006 Région Bruxelles-Capitale
Ordonnance modifiant la loi électorale communale et luttant contre le racisme et la xénophobie (Moniteur belge 03.08.2006)
- 14 juillet 2006 Vlaamse Gemeenschap
Decreet tot wijziging van het decreet van 4 juni 2003 betreffende het inwerkingsbeleid
- 18 juillet 2006 Vlaamse Gemeenschap
Decreet tot wijziging van het decreet van 28 februari 2003 betreffende het Vlaamse inburgeringsbeleid (Belgisch Staatsblad 09.11.2006) - in werking treding op 01.01.2007
- 27 septembre 2006 Gouvernement fédéral
Arrêté royal portant approbation du code de déontologie de l'Institut professionnel des agents immobiliers (Moniteur belge 18.10.2006) – Entrée en vigueur le 17 décembre 2006
- 27 décembre 2006 Gouvernement fédéral
Articles 379 à 389 de la loi portant des dispositions diverses (Moniteur 28.12.2006) – modifications au code de la nationalité.

Annexe 3

Composition du Conseil d'administration au 31 décembre 2006

Membres effectifs	Suppléants
Présidente:	
Raymonde Foucart - Kleynen	Afaf Hemamou
Vice-président:	
Saïd El Khadraoui	Jan Bertels
Membres:	
Piet Janssen	Ali Caglar
François De Smet*	Laura Iker
Bilal Yoncalik	John Vincke
Anne - Emmanuelle Bourgaux	Benjamin Cadranel
Eric Lemmens	Fatima Shaban
Carine Doutrelepon	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 Janssen	Dominique Delhauteur
Pascale Labiau	Khadija Zamouri
Brigitte De Pauw*	Michel Duponcelle
Stephan Backes	Hubert Beckers*
Commissaire du gouvernement:	
Fernand Van Hemelrijck	
* Démissionnaires, pas encore remplacés	

Annexe 4

Points de contact et services locaux racisme et discrimination

NOM	MOTIF	ADRESSE	TEL.	SITE INTERNET
Point de contact Bruxelles - Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme Permanence: jeudi de 9h30 à 12h30	Tous les motifs de discrimina- tion	Rue Royale 138 1000 Bruxelles	02/212.30.00 ou numéro vert (gratuit) 0800/12800	www.diversite.be
Cyberhate-internet - Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme	Racisme et discrimination sur internet	Rue Royale 138 1000 Bruxelles	02/212.30.00 ou numéro vert (gratuit) 0800/12800	www.cyberhate.be
Meldpunt Westkans* Permanence: toute la semaine	Tous les motifs de discrimina- tion	Kerkhofstraat 1 8200 Brugge	050/40.73.73	www.westkans.be
Meldpunt Samenleven*	Tous les motifs de discrimina- tion	Dienst Samenlevingso- pbouw August Van Lande- ghemstraat 952830 Willebroek	03/860.03.14	
Meldpunt Discriminatie Gent* - Dienst Gelijke Kansen	Tous les motifs de discrimina- tion	<i>Visiteurs</i> Hof van Ryhove Onderstraat 22 9000 Gent <i>Courrier</i> Meldpunt Discriminatie - p/a Stadhuis Botermarkt 1 9000 Gent	09/268.21.68 fax: 09/268.21.69	www.gent.be/ meldpuntdiscriminatie
FGTB – ABVV « Tous les services juridiques »	Tous les motifs de discrimina- tion	rue Haute 42 1000 Bruxelles	02/552.03.45	www.fgtb.be
CSC – ACV «Tous les services juridiques »	Tous les motifs de discrimina- tion	Chaussée de Haecht 579 1030 Bruxelles	02/508.87.11	www.csc-eu-ligne.be
CGSLB – ACLVB «Tous les services juridiques »	Tous les motifs de discrimina- tion	Bld. Poincaré 72-74 1070 Bruxelles	02/558.51.50	www.cgslb.be
Guichet discrimination à l'embauche Orbem	Tous les motifs de discrimina- tion	Bd Anspach 65 (1 ^{er} 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
Alliège	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.weljongniethete- ro.be
Sensoa	Etat de santé actuel ou futur	Kipdorpvest 48a 2000 Antwerpen	03/238.68.68	www.sensoa.be
Katholieke Vereniging Gehandicapten (KVG)	Handicap	Arthur Goemaerelei 66 2018 Antwerpen	03/216.29.90	www.kvg.be

Vlaamse Federatie Gehandicapten (VFG)	Handicap	St. Jansstraat 32-38 1000 Brussel	02/515.02.62	www.vfg.be
Ligue Braille	Handicap	Rue d'Angleterre 57 1060 Bruxelles	02/533.32.11	www.liguebraille.be
Oeuvre National des Aveugles (ONA)	Handicap	Av. Dailly 90-92 1030 Bruxelles	02/241.65.68	www.ona.be
Association chrétienne des invalides et handicapés – Aide aux malades (ACIH-AAM)	Handicap	Chaussée de Haecht 579 BP 40 1031 Bruxelles	02/246.42.26	www.enmarche.be/ ACIH_AAM
Association Socialiste de la Personne Handicapée (ASPH)	Handicap	Rue Saint-Jean 32-38 1000 Bruxelles	02/515.02.65	www.mutsoc.be/asph
Handiplus	Handicap	Jardins de Fontenay Rue des Champs 67 1040 Bruxelles	02/646.34.76	www.handiplus.com
Vlaamse Liga tegen Kanker (VLK)	Handicap	Koningsstraat 217 1210 Brussel	02/227.69.69	www.tegenkanker.net
Federatie van Vlaamse DovenOrganisaties (FEVLADO)	Handicap	Coupure Rechts 314 9000 Gent	09/329.63.36	www.fevlado.be
Vlaamse Diabetes Vereniging	Handicap	Ottergemsesteenweg 456 9000 Gent	09/220.05.20	www.diabetes-vdv.be
Meldpunt racisme Leuven ¹ Permanence: toute la semaine Johan Otte, Inge Kahn	Racisme	Muntstraat 1A 3000 Leuven e-mail: racisme@leuven.be	016/21.16.33	www.leuven.meldpunten.be
Meldpunt racisme Mechelen ¹ Rachida Lamrabet	Racisme	Dienst Diversiteit Mauritssabbestraat 119 2800 Mechelen	02/212.30.95 015/29.83.48	www.mechelen.meldpunten.be
Meldpunt racisme Molenbeek ¹	Racisme	Rue Mommaerts 22 1080 Bruxelles	02/411.58.97	
Meldpunt racisme Limburg ¹ Permanence: premier lundi du mois, de 14 h à 17 h 30 Contact: Bart Monde-laers	Racisme	Provinciehuis / p.a. PRIC Universiteitslaan 1 3500 Hasselt	011/23.82.41	www.limburg.be/pric
Meldpunt racisme Antwerpen ¹ Permanence: mardi sur rendez-vous	Racisme	Gasstraat 14 2060 Antwerpen	03/227.32.20	www.meldpunt-antwerpen.be
Meldpunt racisme Willebroek Permanence: toute la semaine Contact: Ouafaa Ari, Rachida Lamrabet	Racisme	A.Van Landeghems-straat 99 2830 Willebroek	03/860.03.14	
Service local de Charleroi ² (en collaboration avec le CRIC) Permanence: 1er mardi du mois, de 10h à 12h Contact : Caroline Stainier	Racisme & séjour	Rue Emile Tumelaire 86 6000 Charleroi	071/30.09.59	www.cricharleroi.be

Service local de La Louvière ² (en collaboration avec le CeRAIC) Permanence: sur rendez-vous Contact: Astérie Mukarwebeya	Racisme	Rue de la Loi 22 7100 La Louvière	064/84.80.98	www.ceraic.be
Service local de Liège ² (en collaboration avec le CRIPEL) Permanence: 2ème et 4ème mardi de 14h à 17h Contact : Danuta Kuzyn	Racisme	Boulevard de la Constitution 19/1 4020 Liège	04/340.26.29	www.cripel.be
Service local de Mons ² (en collaboration avec le CIMB) Permanence: 1er vendredi du mois, de 10h à 12h Contact : François Sant'Angelo	Racisme	Avenue du Roi Albert 654 7012 Jemappes	065/88.64.24	www.fecri.be
Service local de Namur ² (en collaboration avec le CAI) Permanence: 1er et 3ème jeudi de 9h30 à 12h Contact : Astérie Mukarwebeya	Racisme	Rue Muzet 22 5002 Saint-Servais	081/74.37.65	www.cainamur.be
Service local de Verviers ² (en collaboration avec le CRVI) Permanence: sur rendez-vous Contact: Astérie Mukarwebeya	Racisme	Rue de Hodimont 13 4800 Verviers	087/ 35.20.55	www.fecri.be
Service local de Tubize ² (en collaboration avec le CRIBW) Permanence: sur rendez-vous	Racisme	Rue de Nivelles 13 1480 Tubize	02/366.05.51 087/35.20.55	www.cribw.be

¹ Tous ces points de contact sont un partenariat entre le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, des organisations locales et des Centres régionaux d'intégration.

² Tous les services locaux francophones sont le résultat d'un partenariat entre le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et des Centres régionaux d'intégration (CRIC, CERAIC, CRIPEL, CIMB, CAI, CRVI, CRIBW). La présence décentralisée de collaborateurs du Service Racisme peut être également l'occasion d'un premier contact relatif aux autres compétences du Centre : séjour ou discriminations non-rationnelles. Dans ce cas, les demandes/plaintes sont transmises au service ad hoc.

Annexe 5

Liste de formations

Commanditaire	Type	Thématique	Nombre de groupes (2006)
1. 1. Fonctionnaires fédéraux			15
Prison d'Ypres	Formation	Communication Interculturelle	5
Centre de formation des employés pénitentiaires PCBO	Sensibilisation	Diversité	1
SPF Sécurité sociale	Sensibilisation	Diversité	7
IFA	Formation	Diversité	2
1.2. Fonctionnaires régionaux			19
Région bruxelloise	Formation	Communication Interculturelle	18
BGDA/Orbem	Formation	Loi anti-discrimination	1
1.3. Fonctionnaires locaux			1
Houthalen-Helchteren	Workshop	Préjugés et discriminations	1
1.4. Police			17
Ecole de police de Flandre occidentale	Formation	Préjugés et discriminations	3
Ecole de police Bruxelles	Sensibilisation	Autres	2
Ecole de police de Jurbise (call takers)	Vorming	Communication Interculturelle	2
SPC transport	Formation	Communication interculturelle + Gestion de conflits	1
Police de Liège	Formation	Préjugés et discriminations + Loi anti-racisme + Loi anti-discriminations	9
2. Organisations			31
ABVV Metaal	Formation	Préjugés et discriminations	1
FGTB Bruxelles	Formation	Diversité	1
ACV-Brussel	Formation	Communication interculturelle + Gestion de conflits	2
ACV-Diversiteitsconsulenten	Formation	Préjugés et discriminations	1
Ecole des Femmes Prevoyantes Socialistes	Formation	Communication Interculturelle	1
KUL Pangaea	Formation	Communication Interculturelle	3
ULB psychologie	Formation	Communication Interculturelle	1
Vrijwillige Internationale Aktie Antwerpen	Formation	Communication Interculturelle	1
Kerkwerk Multicultureel Samenleven	Formation	Préjugés et discriminations	2
PRIC Vlaams Brabant	Formation	Préjugés et discriminations	1
Asbl Side (Orbem)	Supervision	Diversité	1
Germinal Beerschot stewards	Sensibilisation	Préjugés et discriminations + Loi anti-racisme	2
Expert Stewards BVoetbalbond	Sensibilisation	Autres	6
Youth For Understanding	Formation	Communication Interculturelle	1
Asbl Avanti	Supervision	Communication Interculturelle	1
Federatie Jeugdherbergen	Formation	Préjugés et discriminations	1
Zusters De Jacht	Formation	Communication Interculturelle	1

Asbl Gammes	Supervision	Communication Interculturelle	1
Intro	Formation	Préjugés et discriminations	1
Stadslabo Jes	Workshop	Préjugés et discriminations	1
Werkwinkel Welzijnzorg	Formation	Préjugés et discriminations	1
3. Secteur Privé/non marchand			11
CARE Antw schoonmaak	Formation	Communication interculturelle + Diversité	2
HorecaVorming Vlaanderen	Formation	Communication Interculturelle	1
Horeca Formation Bruxelles	Formation	Communication Interculturelle	1
SITA Nederoverheembeek	Formation	Communication Interculturelle	1
GB Logistics	Formation	Communication Interculturelle	2
BW Min	Formation	Préjugés et discriminations	3
Institut Bordet	Formation	Communication Interculturelle	1
4. Ecoles			6
St ArteveldeHogesch	Evaluation de stage	Autres	1
CDO Kortrijk	Formation	Communication Interculturelle	1
Collège St Michel	Workshop	Communication Interculturelle	2
Ecole CFA	Workshop	Communication Interculturelle	1
Ecole Infirmières ULB	Workshop	Autres	1
Nombre total de groupes			100

Annexe 6

Note portant sur le critère de langue maternelle dans les offres d'emploi

Objet

La légalité des critères de sélection se référant à la langue maternelle repris dans certaines offres d'emploi.

Contexte

Certains employeurs (comme des agences intérimaires spécialisées dans la recherche d'opérateurs téléphoniques pour des « Call Centers ») utilisent des critères de sélection tels que « langue maternelle français » « English native speaker » ou « langue maternelle espagnole exigée ».

Cadre légal

- la loi du 25.02.03 tendant à lutter contre les discriminations
- la loi du 30.07.1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie,
- la convention collective de travail du 07 mai 1996 concernant un code de bonnes pratiques relatif à la prévention de la discrimination raciale
- la convention collective de travail n°38 du 06.12.83 concernant le recrutement et la sélection

Analyse

Au préalable, il convient de ne pas confondre des offres d'emploi parfaitement légitimes exigeant la connaissance d'une (ou de plusieurs) langue(s) nécessaire(s) à l'exercice de la fonction avec les offres litigieuses qui nous intéressent renvoyant à la langue maternelle.

En effet, ces offres contenant des critères de langue maternelle peuvent constituer d'une part une discrimination volontaire sur base de l'origine ou de l'ethnie s'il est démontré que l'intention de l'auteur est d'écarter certains candidats pour des motifs étrangers à leur qualification mais qui sont uniquement liés à leur nationalité ou à leur origine.

D'autre part, ces critères de langue maternelle constituent une discrimination indirecte bien qu'involontaire en ce qu'ils conduisent à l'exclusion de candidats potentiels uniquement sur base de considérations sans lien avec leurs compétences réelles, soit parce que ces derniers ne se présenteraient pas croyant à tort ne pas remplir les critères linguistiques, soit parce qu'ils seraient d'office exclus lors de la sélection.

La loi rappelle que des traitements différenciés doivent se justifier de manière objective et raisonnable; la jurisprudence évalue ce caractère objectif et raisonnable selon entre autres le critère de proportionnalité, à savoir: l'objectif peut-il être atteint par d'autres mesures? Comme en l'occurrence d'autres mesures sont possibles (voir propositions), l'appréciation du caractère objectif et raisonnable du critère de langue maternelle devra s'apprécier de manière stricte.

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

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme n'est pas compétent pour les discriminations basées sur la langue (voir article 2 de la loi du 15 février 1993). La présente note se fonde sur une discrimination indirecte sur base de l'origine nationale ou ethnique.

Propositions

- 1) Remplacer la langue maternelle par les critères plus objectifs suivants:
 - S'il s'agit d'une fonction qui entre dans un cadre linguistique donné, l'offre d'emploi fera référence à la langue recherchée (FR, NL, ALL, ANG ou autre) plutôt qu'à une langue maternelle. En effet, un candidat bilingue français/néerlandais peut très bien relever de deux cadres linguistiques sans que sa langue maternelle soit le français ou le néerlandais
 - S'il s'agit d'une connaissance (très) approfondie d'une langue, on préférera des formules comme « Connaissance parfaite » ou « Connaissance approfondie » avec la possibilité de tenir compte comme atouts d'autres éléments comme le séjour, les études dans le pays où la langue est parlée, etc....
- 2) S'il s'agit d'offres d'emploi (comme les Call Centers) où l'expression orale (la voix, le débit, etc..) est déterminante en fonction du poste à pourvoir, ces critères de sélection doivent apparaître explicitement dans l'annonce.
- 3) L'exigence d'accent (ex. : accent neutre) doit être également justifiée objectivement et raisonnablement en fonction du poste à pourvoir. À défaut d'une telle justification, une telle exigence peut être considérée comme une discrimination indirecte sur base de l'origine nationale ou ethnique.
- 4) L'évaluation des connaissances linguistiques doit être objectivée par un test ou une autre épreuve. Cette maîtrise ne peut jamais se déduire de la nationalité ou de l'origine du candidat.



Rapport annuel 2006



www.diversite.be