

# DISCRIMINATION DIVERSITE

RAPPORT ANNUEL 2008

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



**DISCRIMINATI-ON  
DIVERSITE**

REPORT 2024

REPORT 2024 - DIVERSITY AND INCLUSION IN THE BANKING SECTOR



## TABLE DES MATIERES

<b>Introduction</b>	4
<b>CHAPITRE I : SOUS LA LOUPE</b>	6
<b>1. Emploi: vers une meilleure gestion de la diversité</b>	8
1.1. Signalements traités en 2008	9
1.2. Recrutement et sélection	10
1.3. Conditions de travail	12
1.4. Fin du contrat de travail	13
1.5. CCT 38, 95 et 26	14
<b>2. Logement : garantir un accès égal au marché immobilier privé</b>	18
2.1. Signalements traités en 2008	19
2.2. Sensibilisation et l'information : des étapes essentielles de la lutte contre les discriminations dans le secteur du logement	21
<b>3. Accessibilité et vie sociale : développer les bonnes pratiques</b>	26
3.1. Signalements traités en 2008	27
3.2. Transports	28
3.3. Commerces et Horeca : la problématique des chiens d'assistance	30
3.4. Etudes	31
<b>4. Egalité des chances et diversité dans l'enseignement</b>	34
4.1. Signalements traités en 2008	35
4.2. Conseil flamand de l'Enseignement (VLOR - Vlaamse Onderwijsraad): Commission Diversité et Egalité des Chances dans l'Enseignement	37
4.3. Commissie Leerlingenrechten (Commission Droits des élèves)	38
4.4. Concours « Préparé Bizar ? »	39
4.5. Décret mixité en Communauté française : l'échec d'une réforme pourtant nécessaire ...	40
<b>5. Vivre la diversité au 3<sup>ème</sup> âge : d'un colloque aux séminaires...</b>	42
<b>6. Délits de haine</b>	46
6.1. Crimes de haine	47
6.2. Internet : accroissement de l'incitation à la haine dans les e-mails en chaîne et sur les sites de réseaux sociaux	50
6.3. Activités de la cellule de veille relative à la lutte contre l'antisémitisme en 2008	55
<b>7. Vers une société interconfessionnelle</b>	56
7.1. Islamophobie : de la peur de l'islam à la haine du musulman ?	57
7.2. Signes d'appartenance « convictionnelle » : création d'un outil d'information à destination d'un large public	64
<b>8. Politiques régionales et locales : vers un réseau de points de contact</b>	66
8.1. Conférence « Pas de deux » sur l'évolution des politiques d'intégration en Belgique	67
8.2. Points de contact « discrimination » en Flandre	71
8.3. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française	73
<b>CHAPITRE 2 : DIMENSION INTERNATIONALE</b>	74
1. Proposition d'une nouvelle Directive antidiscrimination : au-delà du marché du travail	76
2. Décision-cadre pour une meilleure coopération judiciaire contre les infractions racistes	78
3. Centre en tant que Point de Contact national Intégration – Belgique	79
4. Equinet : « Entre Impartialité et Réactivité - Organismes de promotion de l'égalité et pratiques de l'indépendance »	80
5. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne	81
6. Réseau de Point de Contacts nationaux RAXEN – Racisme et Xénophobie	82
7. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)	83

<b>CHAPITRE 3 : PHOTOGRAPHIE DES RECOMMANDATIONS DU CENTRE</b>	84
Tableau récapitulatif des recommandations du Centre	86
<b>CHAPITRE 4 : CARNET STATISTIQUE</b>	92
1. Synthèse générale de tous les signalements discrimination	94
2. Prétendue race, couleur de peau, origine et ascendance nationale ou ethnique, nationalité	104
3. Handicap	107
4. Convinctions religieuses et philosophiques	108
5. Age	109
6. Orientation sexuelle	110
7. Etat de Santé	111
8. Fortune	112
9. Statistiques externes	113
<b>CHAPITRE 5 : LÉGISLATION ET JURISPRUDENCE</b>	120
<b>1. Photographie des législations antidiscrimination</b>	122
<b>2. Recommandations relatives aux législations antidiscrimination</b>	128
2.1. Au niveau fédéral	88
2.2. Au niveau régional et communautaire :	89
2.3. Au niveau fédéral, communautaire et régional	91
<b>3. Récapitulatif de la jurisprudence nationale par motif de discrimination</b>	128
3.1. Au civil	129
3.2. Au pénal	132
<b>4. Jurisprudence de la Cour constitutionnelle et jurisprudence internationale</b>	136
4.1. Cour constitutionnelle	137
4.2. Cour de Justice des Communautés européennes	138
4.3. Cour européenne des Droits de l'Homme	140
<b>ANNEXES</b>	142
Annexe 1: 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 2008	144
Annexe 2: Points de contact	145

# Introduction



### 2008 a d'abord été l'année de la concrétisation.

En effet, cette année, les Communautés et Régions ont entrepris et finalisé un vaste travail législatif visant à transposer adéquatement les Directives européennes fixant un cadre en matière d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations. Vous trouverez dans ce rapport un aperçu complet de ces nouveaux textes, de leur contenu et de leurs implications.

Outre le fait d'améliorer la protection des victimes potentielles de discrimination, ces nouveaux décrets et ordonnances marquent aussi un pas de plus vers la constitution d'un Centre interfédéral qui a également pour vocation de soutenir de manière optimale toutes les victimes de discrimination où qu'elles se trouvent et où qu'elles soient discriminées.

### 2008 a aussi été l'année du renouvellement.

Renouvellement du Conseil d'administration du Centre, sous la Présidence et la Vice-Présidence d'Hervé Hasquin et d'Ann Verreth, qui s'implique dans tous les dossiers et qui, depuis cette année, prend une part plus active encore au travail d'avis et de recommandations du Centre.

Renouvellement de la structure du Centre, aussi, qui pour affronter les nouveaux défis qui se profilent (nouveaux champs de compétences liés aux nouveaux décrets et nouvelles ordonnances) et pour remplir au mieux ses trois missions de traitement des signalements, formation-information-sensibilisation et avis et recommandations, a décidé de se restructurer.

Le processus, encore en cours, a déjà vu la naissance de deux nouveaux services :

- » un service « première ligne »,
- » une cellule « avis et recommandations ».

Grâce à la porte d'entrée unique que constitue aujourd'hui la première ligne, vous trouverez dans ce rapport un carnet « statistiques », élaboré avec l'aide des autres services du Centre, qui vous fournira une vision détaillée des signalements reçus en 2008 au Centre.

Et, grâce à la collaboration de la cellule « avis et recommandations » avec les autres services du Centre, vous trouverez également une série de recommandations

qui ont été formulées par le Centre sur des sujets aussi différents que la législation antidiscrimination, l'accès aux événements culturels et sportifs pour les personnes avec un handicap, l'accès au logement pour tous, la gestion de la cyber-haine,...

Nous profitons de ce petit mot d'introduction pour remercier une fois encore les institutions extérieures à qui nous avons demandé de porter un regard éclairant sur les thématiques chères au Centre que sont l'accès aux transports publics pour les personnes handicapées, l'accès au logement pour tous, la lutte contre les comportements discriminatoires au travail, la gestion de la diversité dans les maisons de repos et de soins et l'accueil des primo-arrivants.

Pour conclure, nous vous souhaitons une bonne lecture de ce rapport et restons à votre entière disposition pour recueillir tous vos commentaires éventuels.

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

*PS : nous vous rappelons que les activités 2008 du Centre se déclinent également dans trois autres rapports : « Migration », « Traite des êtres humains » et « Activités ».*

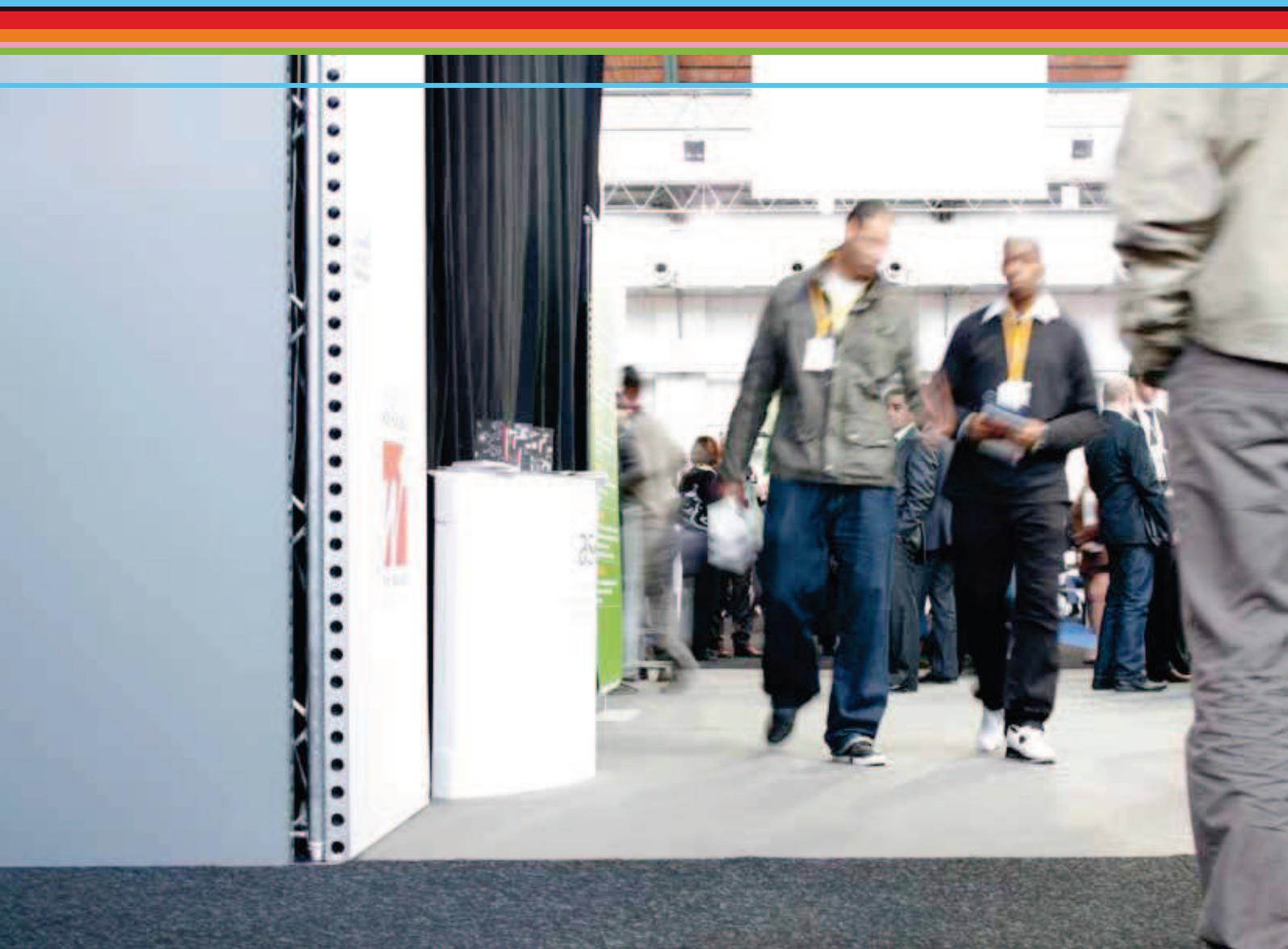


Chapitre I

# SOUS LA LOUPE



# 1. Emploi: vers une meilleure gestion de la diversité



## 1.1. Signalement traités en 2008

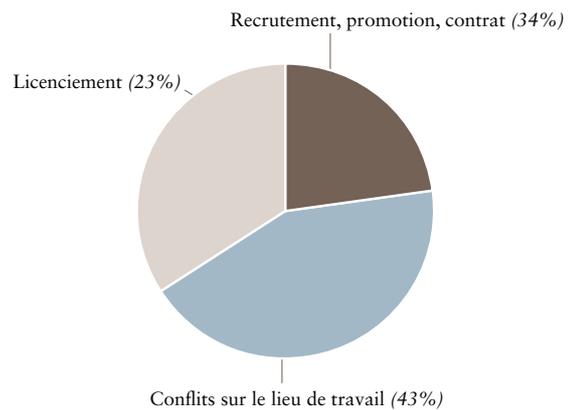
En 2008, le Centre a traité, dans le cadre de ses compétences, 380 nouveaux signalements concernant une discrimination dans le contexte du travail et de l'emploi. Dans la moitié des cas environ, il s'agissait de critères qui sont protégés par la loi antiracisme alors que l'autre moitié relevait de l'application de la loi antidiscrimination, surtout par rapport au handicap, à l'état de santé, à l'âge et aux convictions philosophiques et religieuses.

Pour ce qui est des critères de la loi antiracisme, un peu moins de la moitié des signalements concerne des conflits sur le lieu de travail (e.a. conditions de travail), environ un tiers le recrutement et un petit quart le licenciement.

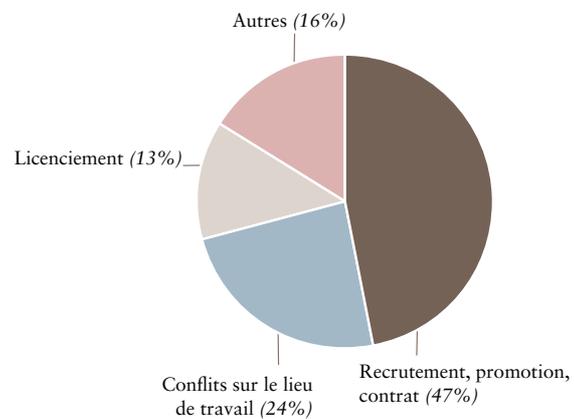
“Je vous adresse ce courrier pour vous faire part que je suis victime de propos racistes par un collègue (...) Suite à ces propos, j'ai demandé à être affectée dans un autre service. Hier, cette personne est entrée dans le bureau de mon directeur et m'a dit, je cite : “si tu n'avais pas été adoptée, tu serais dans un bordel en Inde”. Cela fait 3 ans que je me suis tue mais aujourd'hui j'estime que c'en est assez. (...) J'ai plusieurs témoins mais je ne sais pas comment je dois procéder pour rédiger une plainte en bonne et due forme...”

En revanche, les signalements traités dans le cadre de la loi antidiscrimination se situent pour moitié dans la phase du recrutement et touchent une fois sur quatre des conflits sur le lieu de travail (e.a. conditions de travail). Là aussi, le licenciement ne concerne qu'un nombre plus restreint de cas.

Graph. 1.1.a. signalements 2008 « emploi » pour les critères raciaux (n=169)



Graph. 1.1.b. signalements 2008 « emploi » pour les critères non raciaux (n=211)



## 1.2. Recrutement et sélection

Les pouvoirs publics ont adopté toute une batterie de mesures incitatives afin d'accroître la diversité sur le marché de l'emploi: c'est un processus qui produit déjà des effets. Pourtant, l'accès effectif au marché de l'emploi reste entravé par divers mécanismes, conscients ou inconscients, de discrimination.

Les signalements font apparaître que ce sont surtout les plus de 40-45 ans qui, dans certains secteurs, ont moins de chances que les candidats plus jeunes de passer les différentes étapes de la procédure de sélection. Certains stéréotypes liés à l'âge ont toujours la vie dure. Par exemple l'idée qu'à partir d'un certain âge on serait par définition moins apte à effectuer certaines tâches physiquement et/ou mentalement éprouvantes ou que l'on serait moins flexible pour s'adapter à une culture d'entreprise plus jeune...

Les candidats plus âgés peuvent être indirectement désavantagés lorsqu'un employeur considère que leur expérience professionnelle s'apparente à une surqualification pour la fonction vacante, que le candidat ne sera de toute manière pas d'accord avec des conditions salariales plus basses ou qu'il ne serait pas assez rentable d'investir dans quelqu'un qui peut prendre sa (pré-)pension à court ou à moyen terme. Non seulement de telles conceptions ignorent les réalités du marché de l'emploi, mais elles peuvent aussi être en contradiction avec la loi antidiscrimination.

En 2008, la Centre a mis au point un outil internet, inspiré d'un exemple néerlandais, qui permet à des employeurs ou à d'autres acteurs concernés de vérifier si certains critères relatifs à l'âge sont conformes ou non à la loi antidiscrimination. Cet outil est disponible sur le site du Centre depuis mars 2009<sup>1</sup>.

Le refus de candidats souffrant d'un handicap ou d'une maladie est souvent motivé par des considérations qui touchent au bien-être et à la sécurité au travail. On peut citer parmi les exemples récents l'exclusion de personnes diabétiques de type 2 pour des travaux portuaires (le Centre a formulé un avis circonstancié à l'occasion de deux affaires concrètes), le cas d'un travailleur sourd dont la candidature a été écartée d'office malgré ses qualifications et son expérience professionnelle utile (le Centre a fait appel à l'Inspection du travail pour exami-

ner le dossier plus en profondeur), une agente de police à qui on avait initialement refusé une promotion parce qu'elle avait eu un cancer du sein (après l'intervention du Centre et du syndicat, elle a pu obtenir l'autorisation médicale indispensable).

Lorsqu'un handicap ou une maladie est considéré de prime abord comme un risque inacceptable, la frontière entre la médecine du travail et la médecine sélective devient très floue. De plus, le Centre constate que les risques sont souvent mieux acceptés lorsqu'un même handicap ou une maladie se manifeste *après* l'entrée en service du travailleur: dans ce cas, on se montre plus enclin à envisager un aménagement de la fonction, du poste de travail ou de l'organisation de l'entreprise. Du point de vue de la loi antidiscrimination, cette double échelle de normes est difficilement justifiable.

Un candidat handicapé peut également être défavorisé si une épreuve de sélection n'est pas adaptée à son handicap physique, sensoriel ou autre. Le Centre a ainsi traité en 2008 la plainte d'un homme que sa maladie avait empêché d'achever une épreuve informatique dans les délais impartis. L'instance qui devait évaluer sa candidature a reconnu que l'on n'avait pas donné suite à sa demande d'aménagement préalable et s'est chargée de rectifier la situation.

Les demandeurs d'emploi ayant une autre origine ethnique sont souvent confrontés à des formes de discriminations non voulues et indirectes. C'est ainsi qu'un grand nombre d'offres d'emploi persistent à demander aux candidats d'avoir le français (ou le néerlandais) comme langue maternelle alors que l'on recherche uniquement des personnes qui ont une très bonne maîtrise de cette langue. Dans des cas exceptionnels, une preuve indirecte permet de démontrer que le refus de certains candidats ou l'évaluation négative de leur personnalité et de leur expérience professionnelle a été directement inspiré par des stéréotypes sur leur origine ethnique ('les noirs sont fainéants', 'les étrangers ne sont pas fiables'...). Il arrive aussi que la sélection tienne compte de préférences discriminatoires de la clientèle.

La manière dont la loi antidiscrimination de 2007 répartit la charge de la preuve et la meilleure collaboration entre le Centre et les services de l'Inspection du travail ont par exemple débouché sur un plus grand nombre de contrôles ciblés dans le secteur des bureaux de sélection

<sup>1</sup> Pour accéder à la Check-list âge : [www.diversite.be/checklistage](http://www.diversite.be/checklistage).

et des agences d'intérim. Ceci a donné une impulsion nouvelle à l'autorégulation du secteur et l'a incité à entreprendre de nouveaux efforts. Il ressort en effet de constats faits dans certains dossiers que des entreprises continuent à demander de 'ne pas leur envoyer de Turcs', que des agences d'intérim mentionnent explicitement la couleur de peau ou que des sociétés de titres-service laissent à leurs clients le choix de ne pas leur envoyer de femme de ménage d'origine étrangère.

Le Centre continue à recevoir sporadiquement des signalements et des demandes de conseils sur l'exigence de nationalité belge dans les services publics. Ce critère est encore trop souvent appliqué de manière automatique, y compris pour des fonctions contractuelles.

.....

“Je suis à la recherche d'un travail et je parcours donc quotidiennement les offres d'emploi. J'ai introduit un dossier de candidature, en réponse à une annonce de l'entreprise X publiée sur leur site et par plusieurs agences intérim. Un matin, j'ai reçu un coup de fil d'une collaboratrice d'un bureau d'intérim. Elle m'a dit que l'entreprise X n'engageait pas de travailleurs âgés de plus de 35-36 ans, en raison de l'image de la société. (...) J'ai déposé plainte pour discrimination auprès du VDAB et souhaite également déposer plainte auprès de votre service. (...) Ils ne le disent pas de manière ouverte, mais font en sorte que les travailleurs plus âgés ne se sentent pas bienvenus...”

.....

### 1.3. Conditions de travail

En dépit de tout ce qui vient d'être dit, le Centre reçoit de plus en plus de demandes qui indiquent que des employeurs s'efforcent de mener une politique de gestion des âges en entreprise. C'est bien entendu une évolution positive. D'un autre côté, il reste des questions structurelles – comme les échelles barémiques liées à l'âge dans certains secteurs – qui ne connaissent toujours pas de solution satisfaisante à ce jour.

Lorsque le contenu du travail, le poste de travail ou l'organisation de l'entreprise ne sont pas suffisamment adaptés au travailleur handicapé et l'empêchent de participer pleinement à la vie professionnelle, il faut, selon la loi antidiscrimination, rechercher un aménagement raisonnable. Le Centre constate que les employeurs sont encore trop peu conscients de cette obligation ou que le nécessaire dialogue entre l'employeur, le médecin du travail, le conseiller en prévention, le travailleur et éventuellement le syndicat se déroule difficilement. On néglige souvent d'étudier dans quelle mesure la charge financière éventuelle d'un aménagement peut être compensée par des aides publiques. Mais des malentendus persistent aussi quant à la nature d'un aménagement raisonnable. Il ne suffit pas, le cas échéant, de procéder à des aménagements matériels, comme un plan incliné pour un usager en chaise roulante ou un équipement informatique adapté à un malvoyant: il convient également d'adapter le contenu des tâches qui sont confiées à la personne, voire de lui donner une nouvelle affectation. Un exemple concret est celui d'un gardien de prison qui souffrait de graves problèmes de dos: après la médiation du Centre, il a été transféré à une fonction moins éprouvante.

Le Centre reçoit régulièrement des signalements et des demandes de conseil portant sur l'acceptabilité de clauses de neutralité dans des entreprises privées, lorsque le règlement du travail interdit absolument le port de signes extérieurs d'une conviction philosophique ou religieuse. Une enquête<sup>2</sup> menée par le Centre en 2005 a montré que les employeurs avaient tendance à ne pas adopter de position de principe dans ce domaine et préféraient plutôt rechercher des solutions pragmatiques par le dialogue et la concertation.

La plupart des signalements en matière d'origine ethnique sur le lieu de travail portent sur des tensions, des insultes racistes et des harcèlements entre collègues ainsi que sur le manque de réaction adéquate de la part de la hiérarchie. Des termes souvent extrêmement primitifs et dégradants ('sale macaque', 'ces singes de Noirs'...), combinés à la pression du groupe, peuvent entraîner de graves troubles psychiques et une difficulté à fonctionner en équipe, qui se répercutent sur la qualité du travail fourni. Il n'est pas rare que cela conduise à la mutation ou au licenciement de l'intéressé. Seule une minorité de travailleurs savent qu'ils peuvent faire appel à l'intervention du conseiller externe en prévention (charge psychosociale sur le lieu de travail) pour rappeler à l'employeur ses responsabilités en matière de bien-être au travail.

2 Consultation : Les expressions actives de convictions religieuses ou philosophiques dans la sphère publique : Situations – pratiques – gestions, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, mars 2005. Téléchargeable sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be), rubrique Publications

## 1.4. Fin du contrat de travail

Le Centre est intervenu à plusieurs reprises en 2008 après la rupture d'un contrat de travail pour des raisons liées à l'âge, au handicap ou à l'état de santé du travailleur.

Un employeur a ainsi décidé de licencier un travailleur âgé en se fondant sur une mauvaise interprétation (déli-bérée ou non) d'une mesure d'incitation financière des pouvoirs publics destinée à encourager le recrutement de jeunes travailleurs. Même après que le ministre compétent eut expliqué que ce n'était en aucun cas l'objectif de la mesure, l'employeur a refusé de revoir sa décision de licenciement. Compte tenu du caractère flagrant des faits, le Centre a décidé de se joindre à l'action en justice intentée par le syndicat du travailleur en question.

Le Centre a également reçu en 2008 un certain nombre de demandes d'avis émanant d'employeurs et de partenaires sociaux et portant sur l'étendue de l'interdiction de toute discrimination relative à l'âge dans le cadre d'une restructuration d'entreprise. Ceci reflète une prise de conscience qu'un plan social pourrait être hypothéqué par des critères protégés de la loi antidiscrimination (comme l'âge). La loi prévoit, en effet, l'annulation des dispositions et des clauses litigieuses.

Il arrive qu'il soit mis fin au contrat de travail parce que le travailleur doit s'absenter pendant une longue durée à cause d'un handicap (éventuellement dû à un accident du travail ou à une maladie) et/ou parce qu'il est jugé définitivement inapte à la fonction pour laquelle il avait été engagé. Dans ce cas, il y a une tension entre le droit du travail "classique" et la loi antidiscrimination. Le Centre poursuit ses efforts pour parvenir à une meilleure harmonisation entre ces réglementations. En 2008, à l'occasion d'une demande d'avis formulée par un syndicat, il a par exemple formulé une série de questions préjudicielles, aussi bien pour la Cour constitutionnelle que pour la Cour de Justice des communautés européennes.

Afin de résoudre (mais de manière inappropriée) des problèmes d'origine ethnique sur le lieu de travail, certains employeurs recourent à la possibilité de ne pas prolonger un contrat temporaire ou de résilier un contrat à durée indéterminée, moyennant un délai ou une indemnité de préavis.

En dehors des questions qui se situent sur le plan

d'une bonne politique du personnel et de la diversité, nous constatons que la loi antidiscrimination et la loi antiracisme ouvrent des possibilités d'indemnisation supplémentaire s'il s'avère que la rupture du contrat est due à des critères protégés par ces lois.

.....

“Cela fait six mois que je suis employé par le bureau Z. Grâce à mon intervention auprès du VAPH, mon employeur a pu obtenir une prime couvrant une partie de mon salaire. Récemment, sans aucune forme de préavis, mon employeur m'a signifié qu'il mettait fin à mon contrat, avec effet immédiat. J'avais été absent pendant une longue durée à cause de mon handicap. Apparemment, je ne convenais tout-à-coup plus pour le poste (...) Il me semble qu'il s'agit d'un licenciement abusif dû à mes capacités (plus limitées) en tant que personne avec un handicap, pourtant compensées par des indemnités financières non négligeables pour mon employeur. (...) Est-il possible de porter plainte ou de trouver une autre forme d'arrangement avec cet employeur ?”

.....

## 1.5. CCT 38, 95 et 26

Les entreprises et les organisations consultent régulièrement le Centre au sujet de l'élaboration d'un code de non-discrimination ou de l'insertion de clauses de non-discrimination dans le règlement de travail.

Il existe, dans divers instruments juridiques, une série de règles de conduite qui sont assez comparables au code de non-discrimination. C'est ainsi que la Convention collective nationale de travail n° 38 comporte non seulement une interdiction de discrimination dans le cadre du recrutement et de la sélection mais aussi des règles de conduite pour les recruteurs, les employeurs et les candidats.

Une CCT nationale est conclue au sein du Conseil national du Travail, qui est constitué paritairement par des organisations d'employeurs et de travailleurs. Elle s'applique en principe à tous les secteurs de l'économie mais en restant subordonnée à la législation sociale et à la loi antidiscrimination. Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2007-2008, les partenaires sociaux avaient fait connaître leur intention d'étendre l'interdiction de discrimination de cette convention collective de travail n° 38 (recrutement et sélection) à toutes les phases de la relation de travail.

Pour le Centre, c'était l'occasion idéale d'adresser une recommandation au Conseil national du Travail en suggérant que les partenaires sociaux conviennent non seulement d'une interdiction de discrimination, mais aussi d'un code de conduite interprofessionnel en matière de non-discrimination pour toutes les phases de la relation de travail. Ce code général pourrait ensuite être adapté et concrétisé au niveau sectoriel, en tenant compte des besoins et des particularités de chaque secteur (par exemple transport, alimentation,...). Une CCT sectorielle est conclue au sein d'un comité paritaire qui est compétent pour un secteur donné. Elle est subordonnée à la législation et aux CCT nationales, mais elle se situe au-dessus des conventions conclues au niveau des entreprises.

Les partenaires sociaux ont choisi de moderniser la convention collective de travail n°38 et de conclure, par ailleurs, une nouvelle convention collective nationale, la n°95, qui concerne toutes les phases de la relation de travail.

Pour une discussion de ces deux instruments, nous renvoyons le lecteur à la contribution du Conseil national du Travail ci-après.

Le Centre se réjouit particulièrement de la sensibilisation menée par les partenaires sociaux auprès de leurs membres au sujet de la discrimination involontaire et indirecte. Dans le point I de l'annexe à la convention collective de travail 38sexies, les partenaires sociaux soulignent que *“ l'inégalité de traitement n'a pas toujours lieu de manière totalement consciente. Il peut s'agir d'habitudes bien ancrées ou d'exigences de la fonction qui sont dépassées. C'est la raison pour laquelle un engagement conscient des entreprises est nécessaire. Il s'agit d'un processus évolutif ; le présent texte a pour but de formuler des recommandations indiquant la bonne direction.”* Le Conseil national du Travail formule des principes directeurs, mais qui impliquent un engagement, tel que spécifié dans l'article 7 de la convention collective de travail 38sexies : *« [Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38] s'engagent à user de leur autorité auprès de leurs membres afin qu'ils respectent, en matière de recrutement et de sélection, les règles de conduite telles qu'elles sont déterminées (...) dans le code de conduite... »*

Le Centre estime néanmoins qu'il est possible d'améliorer le code de conduite et la dynamique qui s'est mise en place autour du concept de diversité et de non-discrimination. C'est dans cette perspective qu'il a émis toute une série de recommandations sous forme d'une note d'orientation portant sur l'accord interprofessionnel 2009-2010. Cette note peut être consultée sur le site internet du Centre<sup>3</sup>.

Par ailleurs, certaines discussions sont également en cours au sein du Conseil national du Travail sur la question des rapports entre la nouvelle convention collective de travail n°95 et la convention collective de travail n°26 qui porte sur le principe d'égalité de traitement pour les personnes présentant un handicap pour le travail. A ce sujet, le Centre a également formulé certaines suggestions et recommandations à soumettre aux partenaires sociaux.

3 [www.diversite.be](http://www.diversite.be), menu Discrimination, onglet Dossier - Emploi

## CONTRIBUTION EXTERIEURE

### CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

#### 1. Le contexte de l'Accord Inter-Professionnel (AIP)

Comme cela avait été annoncé dans la déclaration commune des partenaires sociaux du 27 mars 2006, l'AIP 2007-2008 a marqué, sans conteste, le retour de la lutte contre les discriminations et de la promotion de la diversité au premier plan des travaux des partenaires sociaux. Jamais en effet, comme au point d'ancrage n° 4 de cet accord 2007-2008, les partenaires sociaux ne se sont à ce point mobilisés à tous les niveaux pour œuvrer en faveur d'une plus grande diversité sur le lieu de travail.

De manière très schématique, on pourrait dire que cette mobilisation accrue des partenaires sociaux s'est traduite de deux manières dans l'AIP : d'une part par un renforcement des règles conventionnelles de nature normative et obligatoire assurant la protection contre les discriminations dans le monde du travail et d'autre part, par la mise en place d'une politique volontariste destinée à promouvoir une plus grande diversité. Le Conseil national du Travail a été appelé dans l'AIP à jouer un rôle important pour traduire, sur le terrain, ces deux approches étroitement complémentaires.

#### 2. La mise en œuvre au Conseil national du Travail

##### A. La CCT n° 95

Un important volet de l'accord consistait à étendre le champ d'application du principe de l'égalité de traitement à toutes les phases de la relation de travail. En effet, le champ d'application de ce principe était jusque là limité au cadre de la convention collective de travail (CCT) n° 38, c'est à dire au recrutement et à la sélection de travailleurs (sous réserve de la CCT n° 25 concernant l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins).

Cette extension a été réalisée par l'adoption de la CCT n° 95 du 11 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail, CCT qui constitue une avancée majeure des partenaires sociaux en matière de lutte contre les discriminations.

Désormais, un instrument conventionnel, adopté de manière autonome par les partenaires sociaux, impose le respect du principe d'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail. L'affirmation de ce principe se voit donc considérablement renforcée. L'ordre juridique conventionnel en ressort plus cohérent, y gagne en visibilité et la protection juridique des personnes victimes de discriminations en ressort renforcée.

##### B. Une approche volontariste

Les raisons qui peuvent expliquer la sous représentation de certains groupes à risque dans le monde du travail ne sont certainement pas toujours à rechercher dans des discriminations conscientes à l'encontre des personnes appartenant à ces groupes.

L'expérience du terrain et la collaboration mise en place avec le Centre lors des travaux menés sur ce point au Conseil national du Travail ont démontré au contraire que, bien souvent, ces raisons sont plutôt à rechercher dans des comportements, dans des habitudes ou dans des jugements ancrés dans l'inconscient collectif qui influent sur le recrutement et la sélection des travailleurs. La loi ou la CCT, bien qu'ayant aussi valeur de symbole, ne peuvent obliger le monde de l'entreprise, voire la société dans son ensemble, à en prendre conscience.

C'est la raison pour laquelle, parallèlement à son volet normatif, l'AIP 2007-2008 a prévu un important volet non obligatoire, dont le but n'est pas de créer des obligations nouvelles à charge des employeurs mais de les inciter à s'engager, sur une base volontaire, dans une démarche de diversité.

C'est dans le cadre de ce volet que le Conseil national du Travail a adopté, le 10 octobre 2008, un code de conduite relatif à l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection de travailleurs qui a été annexé à la CCT n° 38 (laquelle n'a pas été abrogée par la CCT n° 95).

Ce code de conduite traduit l'engagement des partenaires sociaux en faveur d'une plus grande diversité. Il comporte en particulier un appel aux employeurs individuels « à fournir des efforts dans leur politique de recrutement afin de réaliser une participation renforcée des groupes à risque au marché du travail. »

Il met en lumière certains outils à disposition des secteurs et des entreprises qui souhaitent s'inscrire dans une telle démarche de diversité et fixe également, sur la base des expériences menées sur le terrain, un certain nombre de directives que les entreprises sont invitées à suivre dans leur politique de recrutement et de sélection.

### 3. Conclusions

L'AIP 2007-2008 et sa mise en œuvre au Conseil national du Travail à la fin de l'année 2008 témoignent du profond engagement des partenaires sociaux en matière d'égalité de traitement et d'égalité des chances.

Cet engagement s'est traduit d'une part par le renforcement des outils conventionnels mis en place et gérés par les partenaires sociaux pour sanctionner les comportements discriminatoires qui s'inscrivent dans le cadre de la relation de travail. D'autre part, cet engagement a conduit le Conseil national du Travail, avec l'appui du Centre, à mettre à la disposition des entreprises qui le souhaitent un certain nombre d'outils et de pistes pour pouvoir œuvrer, à leur niveau et très concrètement, en faveur d'une plus grande diversité.

C'est, en effet, en associant la protection juridique du principe d'égalité de traitement à un travail en profondeur sur les mentalités et les comportements, même inconscients, que les partenaires sociaux ont entendu agir pour que la diversité de la société se reflète mieux, à l'avenir, dans le monde de l'entreprise.

Jean-Paul DELCROIX  
Secrétaire  
Conseil national du Travail

» [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)

## RECOMMANDATIONS

Le Centre se réjouit tout particulièrement de voir que les partenaires sociaux ont été sensibilisés aux mécanismes de discrimination inconsciente et indirecte au niveau de leurs membres. Au point I de l'annexe à la convention collective de travail 38sexies, ils affirment: *“L'inégalité de traitement n'a pas toujours lieu de manière totalement consciente. Il peut s'agir d'habitudes bien ancrées ou d'exigences de la fonction qui sont dépassées. C'est la raison pour laquelle un engagement conscient des entreprises est nécessaire. Il s'agit d'un processus évolutif; le présent [code de conduite] a pour but de formuler des recommandations indiquant la bonne direction. Si les efforts entrepris par le Conseil national du Travail sont uniquement indicatifs, ils ne sont pas dénués d'engagements, comme le stipule l'article 7 de la CCT 38sexies: “Les parties signataires s'engagent à user de leur autorité auprès de leurs membres afin qu'ils respectent, en matière de recrutement et de sélection, les règles de conduite telles qu'elles sont déterminées dans les articles 8 à 18 et dans le code de conduite qui est repris en annexe.”*

Néanmoins, le Centre voit des possibilités pour encore améliorer le code de conduite et la dynamique en matière de diversité et de non-discrimination. Il a résumé une série de recommandations en ce sens dans une note d'orientation pour l'accord interprofessionnel 2009-2010, que le lecteur intéressé trouvera sur notre site internet.

En outre, des discussions sont également en cours au Conseil national du Travail à propos de la relation entre la nouvelle convention collective de travail n°95 et la convention collective de travail n°26, qui garantit le principe de l'égalité de rémunération pour les travailleurs handicapés. À ce sujet-là aussi, le Centre souhaiterait soumettre une série de suggestions et de recommandations aux partenaires sociaux.

### I. Accord interprofessionnel : rédaction d'un point d'ancrage portant sur la « Diversité »

Le Centre plaide pour que les prochains « Accords professionnels » insèrent un point d'ancrage portant spécifiquement sur la diversité et la non-discrimination. Le Centre soutient l'idée que dans l'avenir ce point soit

automatiquement mis à l'ordre du jour des négociations du « Groupe des dix ».

## 2. CCT 95 : clarification des critères protégés

Le Centre plaide pour un alignement des critères protégés par la CCT95 sur ceux des lois fédérales (tout en conservant les critères supplémentaires, comme p.ex. le passé médical ou l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation) afin de garantir aux justiciables – employeurs ou candidats, travailleurs – une plus grande sécurité juridique. Or l'énoncé repris dans la CCT 95 diffère de la liste inscrite au cœur des lois fédérales, qui est la suivante : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la naissance, la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'origine, l'ascendance nationale ou ethnique et le sexe.

En outre, le Centre propose au CNT soit d'ajouter à la liste de critères protégés celui d'antécédents judiciaires ou de passé judiciaire, soit de réglementer dans une disposition à part, les conditions dans lesquelles ces données peuvent être demandées.

En effet, établir clairement les conditions dans lesquelles la demande de produire ce document est pertinente, contribuerait à accorder davantage de protection contre des discriminations indirectes.

## 3. Elaboration d'un code de « bonnes » pratiques afin de prévenir les discriminations durant toutes les phases de la relation de travail (CCT 95)

Le code de conduite annexé à la Convention Collective 38 sexies ne concerne, comme il se doit, que la phase du recrutement et de la sélection des travailleurs. Or le Centre préconise qu'un code de conduite couvre aussi les deux autres phases de la relation de travail et qu'une annexe soit prévue pour la CCT 95 également. Le Centre plaide donc pour que le Code de conduite annexé à la CCT 38 soit repris intégralement (et complété par nos propositions du point 4) dans le volet d'un

code de conduite annexé à la CCT 95 à créer.

Cette reformulation permettrait de créer un seul outil de référence qui couvre nécessairement toutes les phases de la relation de travail et :

- » initie une procédure de signalements interne et sectorielle ;
- » promeuve la diversité à tous les niveaux hiérarchiques des grandes et moyennes entreprises ;
- » assure une communication interne et externe sur les positions prises par l'entreprise en matière de diversité et sur les efforts fournis en la matière ;
- » encourage les entreprises à s'engager dans les plans de diversité régionaux ou à élaborer des actions positives (actions positives pour lesquelles un arrêté royal est nécessaire).

Pour plus de détails voir [www.diversite.be](http://www.diversite.be)

## 4. Code de conduite annexé à la convention 38

Si le Centre s'est réjoui de l'élaboration d'un code de conduite annexé à la Convention collective 38, il plaide pour que les travaux à venir des partenaires sociaux puissent se pencher sur des propositions qui concernent le recrutement et l'embauche à propos de:

- » la composition des commissions de sélection et de promotion ;
- » la motivation de « la non sélection » dans l'hypothèse d'une requête explicite du candidat ;
- » l'organisation d'une procédure de CV anonyme ;
- » l'appréciation objective du caractère fonctionnel des exigences linguistiques ;
- » l'organisation d'un point d'expertise et de contact auprès des partenaires sociaux respectifs au niveau national en soutien des secteurs et/ou entreprises (afin d'élaborer des Codes sectoriels de bon conduite, ...)

Pour plus de détails voir [www.diversite.be](http://www.diversite.be)

## 2. Logement : garantir un accès égal au marché immobilier



## 2.1. Signalements traités en 2008

En 2008, le Centre a été saisi de 144 signalements relatifs à des discriminations dans le secteur du logement. Si le nombre de signalements est en légère baisse par rapport à l'année passée, il reste que les constats effectués sont globalement identiques. La plupart de ces signalements concernaient des refus de location à des candidats par des propriétaires privés ou des agences immobilières. Ces refus discriminatoires de location s'opérant à tous les stades du processus de location, que ce soit dès l'annonce, au téléphone, lors de la visite, au moment de la sélection ou lors de la conclusion du contrat. On constate également qu'il est particulièrement difficile de rapporter la preuve d'une discrimination au logement. Par ailleurs, le traitement des dossiers met en lumière certaines problématiques auxquelles le Centre est confronté au quotidien.

Le premier problème a trait à la persistance des préjugés envers les personnes d'origine étrangère. Ces préjugés étant plutôt présents chez les propriétaires privés qui, soit discriminent eux-mêmes, soit demandent à une agence ou à un locataire sortant de le faire. Ces préjugés étant soit exprimés ouvertement, « je ne veux pas de personnes de couleur noire », soit d'une manière plus voilée en demandant des personnes nées en Belgique.

Un autre problème très fréquent est le refus a priori de location aux personnes émargeant au CPAS ou étant au chômage. Le Centre dénombre par exemple beaucoup d'annonces du type : « CPAS s'abstenir » ou « contrat de travail exigé ». Il n'est que rarement examiné si la personne est réellement en mesure de payer le loyer ou de fournir d'autres garanties comme par exemple lorsqu'elle est en guidance budgétaire auprès du CPAS. Dans ce dernier cas, c'est le CPAS qui effectue directement le paiement du loyer au propriétaire par prélèvement sur les allocations du candidat. Le Centre ne conteste toutefois pas la légitimité pour un propriétaire de s'assurer de la solvabilité d'un candidat pour autant que l'on reste dans une marge d'appréciation raisonnable.

“Cela fait des mois que je recherche un logement, mais sans succès. Tout ça parce que je suis sans emploi. Les propriétaires demandent toujours des fiches de salaire ou d'autres preuves de revenu. L'offre de logement est limitée et les demandes sont nombreuses. Alors les propriétaires peuvent se permettre de faire ce qu'ils veulent. Ma question est la suivante : peut-on agir contre cette attitude ? Chacun n'a-t-il pas droit à un logement ?”

Parallèlement à cette problématique, le Centre est confronté aux refus de location motivés par l'insaisissabilité de certains revenus de remplacement tels que les revenus d'intégration dont bénéficient les personnes handicapées. Bien souvent, les agences immobilières ou les propriétaires refusent de prendre en considération ces revenus dans l'examen de la solvabilité d'un candidat. Or ces revenus sont pourtant bien souvent largement suffisants pour payer un loyer et présentent en outre la garantie d'être fixes. Cette situation a pour conséquence indirecte de fermer l'accès au marché locatif aux personnes avec un handicap.

Un autre exemple de discrimination indirecte, auquel le Centre est confronté, est le refus de location aux personnes malvoyantes possédant un chien d'assistance. Si en soi, il peut être légitime de refuser la présence d'animaux dans son bien, la situation des chiens d'assistance doit être distinguée au regard du rôle qu'ils remplissent et de l'important écolage qu'ils ont suivi<sup>4</sup>.

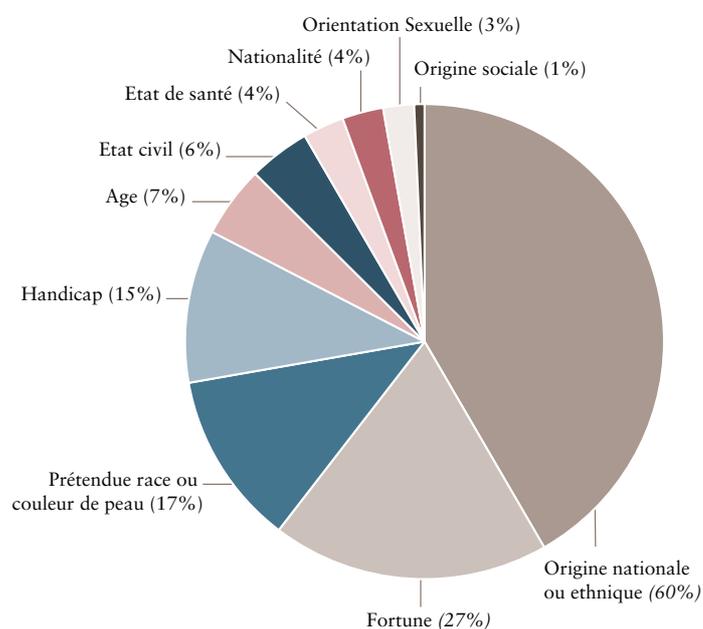
On constate également l'existence du phénomène de la discrimination par association : une personne est victime de discrimination en raison des relations qu'elle a avec une personne caractérisée par un critère protégé. Par exemple une candidate belge se voit refuser un logement parce qu'elle est mariée avec une personne d'origine étrangère.

<sup>4</sup> Voir aussi à ce sujet le point 1.3.3. relatif aux chiens d'assistance.

Plus de la moitié des signalements ont trait à la discrimination raciale au sens large. De par leur couleur de peau ou leur origine ethnique, de nombreuses personnes se voient refuser un logement. C'est par ailleurs dans le secteur du logement que l'on retrouve le plus de signalements de discrimination sur base de la fortune. Ceci s'explique par la crainte des propriétaires relative au paiement du loyer. On relève également un nombre significatif de signalements de discriminations sur base du handicap.

“J'aimerais déposer plainte contre une personne qui nous a traités de manière raciste. Nous avions rendez-vous pour la visite d'un appartement à louer. Quand nous sommes arrivés, cette dame nous a regardés et nous a demandé si nous étions étrangers. J'ai répondu que oui et elle nous a alors dit qu'elle ne louait pas à des étrangers, qu'elle préférerait des personnes de son peuple. (...) elle m'a demandé pourquoi je ne lui avais pas dit au téléphone que nous étions étrangers...”

Graph. 1.2.a signalements « logement » par critère protégé (n=144)



## 2.2. Sensibilisation et l'information : des étapes essentielles de la lutte contre les discriminations dans le secteur du logement

A côté du traitement des signalements, les principales actions du Centre durant l'année 2008 dans le secteur du logement privé ont porté sur l'information et la sensibilisation des propriétaires et des intermédiaires à la législation antidiscrimination. Ces actions constituaient la seconde étape d'une campagne d'information et de sensibilisation débutée en 2007<sup>5</sup> qui s'adressait à tout candidat locataire ou acheteur en éventuelle situation de discrimination.

“Ma mère a 63 ans, elle est invalide et vis avec une pension de 700 euros/mois. Parce qu'elle avait besoin d'urgence de trouver un nouveau logement, j'ai fait une demande de garantie locative auprès de la banque X, comme c'est désormais prévu par la nouvelle loi. La banque X a refusé catégoriquement. (...) Puis-je préciser que malgré sa toute petite pension, ma mère n'a aucune dette ? Je ne comprends pas l'attitude de la banque X et souhaite savoir quelles démarches je peux entreprendre pour y réagir.”

### 2.2.1. La discrimination au logement : comment l'éviter ?

Certains propriétaires et agents immobiliers ignorent parfois qu'un critère de sélection qu'ils utilisent peut s'avérer discriminatoire. Si le propriétaire reste libre de fixer les conditions de location ou de vente, cela n'est possible que dans les limites de la loi et notamment celles déterminées par la législation antidiscrimination. A défaut de connaître les lois en vigueur, certains propriétaires continuent à formuler des exigences particulières qui peuvent être illégales, parfois même sans s'en rendre compte. Il est donc indispensable que chaque propriétaire connaisse cette législation.

Conscient de cette nécessité, le Centre a publié et diffusé, en octobre 2008, une brochure à destination des proprié-

taires et de toute personne susceptible d'intervenir dans la sélection lors de la location ou la vente d'un bien immobilier.



Cette brochure « *La discrimination au logement : comment l'éviter ?* » s'articule autour de trois axes : les préoccupations du propriétaire, un éclairage juridique et une série de propositions et de recommandations visant à concilier les attentes légitimes des propriétaires et l'interdiction de discriminer. Elle tente

de donner des réponses à des questions telles que : cette législation est-elle une limite à la liberté de sélection ? Comment s'assurer de la solvabilité d'un candidat sans discriminer ? Comment répondre à une injonction de discriminer ? Comment être sûr de ne pas discriminer ?

Ce type d'action de sensibilisation et d'information ne peut se réaliser qu'en collaboration avec les acteurs professionnels du secteur. C'est pourquoi, cette brochure a bénéficié du soutien, notamment dans sa diffusion, du Syndicat National des Propriétaires et des Copropriétaires, de l'Institut Professionnel des agents Immobiliers, de la Fédération Royale du Notariat belge et de la Confédération des professionnels de l'Immobilier de Belgique.

“En parcourant les petites annonces d'Ebay sur les appartements à louer, j'ai vu l'annonce suivante : “Pas d'homo, alcoolique, drogue, ...sérieux quoi!” Que les propriétaires désirent une personne sérieuse d'accord, mais ... Je vous remercie de l'attention que vous porterez à ce mail.”

<sup>5</sup> La brochure s'inscrit dans une campagne de sensibilisation lancée en 2007 dont la première étape a été la publication d'une brochure « La discrimination au logement : comment réagir? ». Celle-ci visait à informer et à conseiller tout candidat locataire ou acheteur en éventuelle situation de discrimination. Cette brochure a été réimprimée à l'occasion de la publication de la brochure 'La discrimination au logement : comment l'éviter ?'. Ces brochures sont disponibles sur le site [www.diversite.be](http://www.diversite.be) dans la rubrique publications (2007 et 2008)

## **CONTRIBUTION EXTERIEURE**

### **L'INSTITUT PROFESSIONNEL DES AGENTS IMMOBILIERS (IPI)**

Lors de la Journée mondiale du Droit à l'habitat, le 6 octobre 2008, le Centre a publié la brochure « La discrimination au logement : comment l'éviter ? ».

Contacté par le Centre, l'IPI a entamé avec lui un travail de réflexion qui a mené, d'une part, au soutien par l'Institut de cette brochure, d'autre part, à des collaborations telles que l'élaboration collégiale de formations à destination des agents immobiliers.

La discrimination fait l'objet d'une loi qui la précise et la réprime. Déontologiquement, les agents immobiliers sont tenus de respecter cette législation et, à l'instar des autres devoirs déontologiques, il appartient à l'IPI de veiller au respect de cette obligation.

Les Chambres disciplinaires de l'Institut ne sont que très rarement saisies pour des dossiers « discrimination » et elles ne l'ont été jusqu'à présent que par le Centre qui privilégie, à juste titre, la conciliation à la répression.

Fidèle à sa politique, le Bureau de l'IPI considère qu'en cette matière comme en bien d'autres, informer est la manière la plus appropriée d'aider les agents immobiliers dans leur travail. La discrimination au logement est une problématique imprécise et délicate qui mérite un éclairage.

La brochure réalisée par le Centre a été diffusée à l'ensemble des membres de l'Institut, qui proposera bientôt une formation gratuite en e-learning sur la discrimination au logement. Le contenu de cette formation a été rédigé par le Centre.

*Institut professionnel des agents immobiliers (IPI)*

» [www.ipi.be](http://www.ipi.be)

### **LA CONFÉDÉRATION DES PROFESSIONNELS DE L'IMMOBILIER DE BELGIQUE (CIB)**

Avec ses quelque 1500 membres répartis dans les trois régions, la CIB est l'association professionnelle des agents immobiliers la plus grande et la plus représentative de Belgique.

L'agent immobilier se doit de travailler dans le respect des lois régissant sa profession. Le code de déontologie de l'agent immobilier fait référence à la loi contre le racisme du 30 juillet 1981, ainsi qu'à la loi antidiscrimination du 25 février 2003 (voir art. 1, 7° et 8° Code de déontologie).

La lutte contre la discrimination s'intensifie et se fait également sentir dans la législation immobilière récente. La loi du Logement par exemple, rend obligatoire l'indication du prix du loyer sur toutes les communications (affiches, annonces,...).

Le propriétaire a en principe le droit de louer son bien à la personne de son choix et l'agent immobilier fait les démarches nécessaires pour trouver un candidat-locataire valable pour le propriétaire-bailleur mais c'est le propriétaire qui a le dernier mot et qui décide de la signature du bail. Cependant, il existe de nombreuses lois et réglementations qui limitent cette « liberté » de choix du propriétaire. Si un propriétaire veut refuser un candidat-locataire, il ne peut le faire sans motif légalement acceptable. Les mêmes principes s'appliquent aux agents immobiliers et leur personnel.

Régulièrement les agents immobilier sont confrontés à des propriétaires qui ne souhaitent pas louer à certaines personnes (par exemple : des familles nombreuses, des familles avec des animaux, des étrangers, des couples homosexuels, ...). La sélection qui est faite pour trouver un candidat-locataire valable n'est pas forcément le résultat d'une discrimination. Des motifs légalement acceptables existent. Un propriétaire peut par exemple refuser de louer une maison avec 2 chambres à coucher à une famille de 5 enfants. Le manque d'espace disponible dans un appartement peut être une raison objective et valable. Le refus de candidats avec des (grands) animaux domestiques peut être justifié par le règlement de copropriété. Dans ce cas bien précis, la question suivante se pose : « Refuser des animaux dans un appartement,

est-ce une discrimination indirecte envers des personnes malvoyantes avec leur chien d'assistance ?».

La CIB sensibilise ses membres à cette problématique par des séminaires et diverses publications. Plusieurs réunions de membres ont ainsi déjà accueilli un orateur du Centre pour des exposés particulièrement appréciés par l'assistance.

Dès qu'une chambre provinciale de CIB est informée d'un cas de discrimination par l'un de ses membres, le Président de la chambre concerné est informé du dossier et confrontera son membre aux accusations qui pèsent sur lui, en lui rappelant la législation en vigueur. La brochure du Centre, intitulée «*La discrimination au logement, comment l'éviter ?*» s'avère un outil particulièrement utile pour le faire. Si le membre persiste, il risque la radiation par sa chambre. Toutefois, le fait de ne plus être membre de la CIB n'implique nullement que la personne ne pourra plus exercer le métier d'agent immobilier. La CIB est une association professionnelle dont l'adhésion est libre, l'IPI par contre, est l'institut professionnel auprès duquel chaque agent immobilier a l'obligation de s'inscrire. Une sanction (suspension ou radiation) prononcée par l'IPI, entraîne l'interdiction d'exercer, et ce pour la durée de la sanction disciplinaire.

*Confédération des professionnels de  
l'Immobilier de Belgique*  
Jan Jassogne  
Président

» [www.cib.be](http://www.cib.be)

## RECOMMANDATIONS

### « LOGEMENT »

#### I. Les critères de sélection utilisés par les propriétaires et leurs intermédiaires

Au moment de sélectionner un candidat-locataire, le propriétaire ou son mandataire sont amenés à demander des informations sur les différents candidats. Certains formalisent ces demandes dans des formulaires, d'autres le font oralement. Si la demande d'information, en elle-même, est légitime, il est souvent difficile de connaître la limite à partir de laquelle cette demande d'information, visant à évaluer la candidature d'une personne, porte atteinte à la vie privée. Cette question, qui relève prioritairement de la compétence de la Commission de la Protection de la Vie privée, a inévitablement aussi un impact sur l'interprétation des signalements pour discrimination.

##### 1.1. Recommandations du Centre à destination des propriétaires et de leurs intermédiaires<sup>6</sup> au sujet de quatre demandes précises faites dans des formulaires d'information sur les candidats locataires.

Le Centre a relevé dans certains formulaires des questions portant sur la nationalité, le lieu de naissance, le nombre d'années en Belgique et l'état civil. Un formulaire de candidature contenant ces informations n'est pas illégal en soi, moyennant le respect de certaines données protégées par la loi sur la vie privée<sup>7</sup> mais l'utilisation de ces données peut être faite lors de la sélection dans le but de discriminer.

Le Centre recommande de ne pas poser, dans les formulaires relatifs à la location ou à la vente, des questions

sur la nationalité et sur les critères qui s'y rattachent. Les questions portant sur l'état civil ne sont, quant à elles, pas disproportionnées car elles ont des implications objectives pour les propriétaires liées notamment à certaines de leurs obligations civiles.

En cas de doute, il faut s'interroger sur la pertinence du critère par rapport aux préoccupations légitimes du bailleur ou du vendeur ou encore au regard des obligations contractuelles du locataire ou de l'acquéreur.

##### 1.2. Adopter une approche globale : encadrer certains critères de sélection lors de la location d'un bien immobilier

Afin de fixer des règles claires, transparentes et objectives évitant ainsi les risques d'avoir recours à des critères subjectifs pouvant toucher aux critères protégés par la législation antidiscrimination, le Centre recommande d'encadrer certains critères de sélection dans la législation en matière de baux.

Cet encadrement consisterait en la détermination des documents et des éléments qui peuvent ou non être pris en considération par le propriétaire ou son mandataire pour conclure le bail en s'attachant notamment aux points suivants :

- » interdire la production de certains documents en vertu du respect de la vie privée et des données personnelles, par exemple, interdire les demandes d'extrait du casier judiciaire ou d'actes équivalents, interdire l'exigence du dossier médical personnel d'un candidat sauf dans le cadre d'une demande de logement adapté ou spécifique ;
- » limiter le nombre de preuves de revenu afin de permettre un examen raisonnable de la solvabilité du candidat ;
- » reconnaître explicitement les revenus de remplacement comme des sources de revenu à prendre en compte dans un éventuel examen de la solvabilité.

Une telle disposition doit s'inscrire dans le respect de la liberté de sélection du propriétaire et de la vie privée.

Cette réflexion doit être menée en concertation avec les instances représentatives des propriétaires et des locataires, comme entre autres, l'Institut Professionnel

6 L'avis complet est disponible sur le site [www.diversite.be](http://www.diversite.be) – discrimination-dossier-logement

7 A titre d'information, la Commission de la protection de la vie privée s'est prononcée sur les formulaires des sociétés de logement demandant la nationalité et le lieu de naissance, déclarant « que certains critères (lieu de naissance, nationalité) n'entrent pas en ligne de compte pour l'attribution du logement. A ce titre, ces données-là ne semblent pas pertinentes. Certes, ces critères ont été antérieurement considérés dans la pratique comme les données minimales nécessaires pour constituer un dossier relatif à une personne physique, mais la Commission ne l'admet plus sauf justification précise. »

des agents Immobiliers et le Syndicat national des Propriétaires et des copropriétaires et la Commission de la Protection de la Vie privée.

## 2. Le logement social : recommandations élaborées en vue des élections régionales de juin 2009<sup>8</sup>

### 2.1. Evaluer l'impact réel de la politique relative à la stimulation linguistique du Wooncode

Suite à la demande du CERD<sup>9</sup>, le Centre demande d'évaluer l'impact réel de la politique relative à la stimulation linguistique, notamment par rapport aux 'allochtones' (définition VESOC). Le Centre propose dès lors d'établir des statistiques détaillées du nombre de demandes effectives, comparé aux refus (initiaux/définitifs) à la suite du non-respect de l'obligation 'taalbereidheid' (disposition à apprendre le néerlandais) et de mener une enquête pour vérifier si la 'taalbereidheid' améliore la 'cohabitation'. Le Centre recommande que l'autorité de contrôle régionale vérifie si des initiatives de sociétés de logement social visant à créer une meilleure 'mixité sociale', notamment en favorisant certaines catégories de personnes (seniors, personnes ayant un emploi, ...), ne vont pas à l'encontre des réelles possibilités de location sociale de personnes sur base d'un critère légal protégé. Dans ce contexte, il faut notamment tenir compte de la surreprésentation de certains de ces groupes de locataires dans les statistiques de pauvreté. De telles mesures pouvant cependant être utiles dans la lutte effective contre la ségrégation<sup>10</sup>, le Centre n'émet a priori pas de critiques contre ce type d'initiatives.

Le Centre encourage les autorités régionales à prévoir davantage d'actions positives et de mesures d'accompagnement et d'en faire un monitoring par rapport aux catégories les plus vulnérables de personnes sur base d'un critère légal protégé.

### 2.2. Élargir la définition de la personne handicapée dans l'Arrêté du Gouvernement wallon du 6 septembre 2007 organisant la location des logements gérés par la Société Wallonne du Logement<sup>11</sup>

L'art. 17 §2 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 6 septembre 2007 organisant la location des logements gérés par la Société wallonne du Logement ou par les sociétés de logement de service public, indique comme priorité générale : « *l'handicapé ou la personne qui a un handicapé à sa charge au sens du Code des impôts sur les revenus* ». La définition de la personne handicapée est donc reprise du code des impôts sur les revenus. Cette définition limite la qualification de personne handicapée aux personnes ayant, entre autres, 66% de leur capacité réduite.

De nombreuses sociétés de logement tentent, via leur règlement spécifique, de manière plus ou moins claire, d'introduire une catégorie de candidats-locataires constituée de personnes touchées par une maladie qui n'est pas reconnue, au sens de l'art. 135 du Code des impôts sur le revenu, comme un handicap et ce afin de pouvoir prendre en considération d'autres personnes souffrant notamment d'une maladie chronique ayant de grandes implications financières pour elles.

Le Centre propose d'élargir cette définition afin de pouvoir toucher des personnes souffrant de maladies qui s'inscrivent dans la durée, qui limitent de manière significative leurs capacités mentales, sensorielles ou physiques et dont découle une charge financière très importante.

Le Centre invite le Gouvernement wallon à se baser sur la définition donnée par la Convention des Nations Unies sur les droits de la personne handicapée qui pourrait être précisée par la définition donnée par l'Arrêté du 14 janvier 1999 du Gouvernement wallon sur l'emploi des personnes handicapées dans les services du Gouvernement et dans certains organismes d'intérêt public. Les documents probants pourraient ainsi être remis par l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH).

<sup>8</sup> L'ensemble des recommandations formulées à l'occasion des élections régionales se retrouvent sur le site web [www.diversite.be](http://www.diversite.be) – rubrique publication – memorandum élections régionales 2009.

<sup>9</sup> Considérant 16, rapport CERD/C/BEL/CO/15 du 7 mars 2008.

<sup>10</sup> Considérant 15, rapport CERD/C/BEL/CO/15 du 7 mars 2008.

<sup>11</sup> Arrêté du Gouvernement wallon du 6 septembre 2007 organisant la location des logements gérés par la Société Wallonne du Logement. Arrêté du Gouvernement wallon du 14 janvier 1999 sur l'emploi des personnes handicapées dans les services du Gouvernement et dans certains organismes d'intérêt public

### **3. Accessibilité et vie sociale : développer les bonnes pratiques**

*Les champs d'application de la loi antidiscrimination s'étendent largement au-delà de la sphère de l'emploi. L'interdiction de toute discrimination ainsi que l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables s'applique ainsi à de nombreux domaines de la vie sociale, professionnelle, économique et culturelle ainsi qu'au logement et aux services à disposition du public, qu'ils soient privés ou publics.*

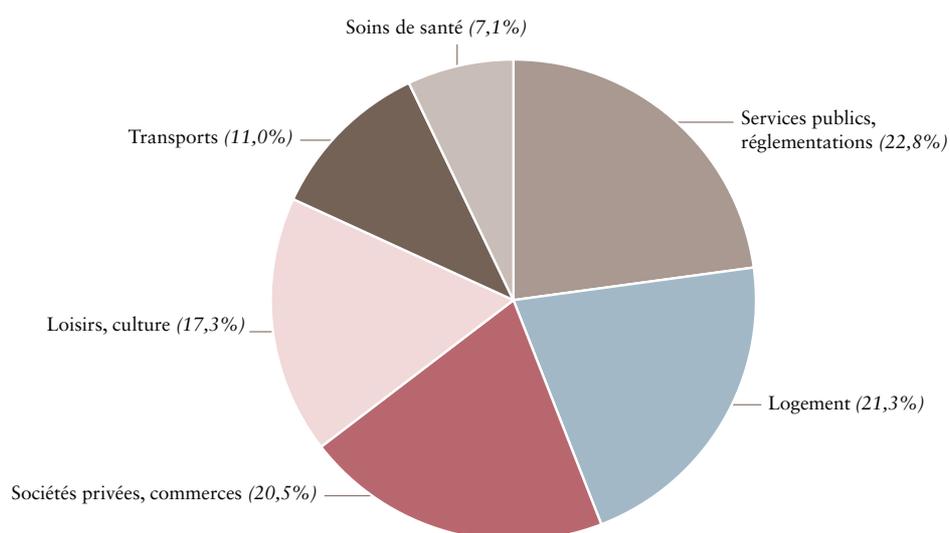


### 3.1. Signalements traités en 2008

Si l'on analyse les signalements des personnes handicapées, on peut constater que plus de la moitié des situations dénoncées au Centre concernent les biens et services : qu'il s'agisse du logement, des transports, des assurances, des services publics, de l'horeca ou de la vie culturelle.

Ces signalements portent notamment sur le manque d'accessibilité des infrastructures sportives, culturelles, administratives et dans les transports mais aussi sur l'absence ou le refus d'aménagements raisonnables afin que la personne handicapée puisse accéder et utiliser les services à disposition du public. On peut également déplorer des situations de refus dans l'accès à une location parce que la personne handicapée ne peut faire valoir des revenus professionnels, de même que des situations d'exclusion de commerces ou autres lieux publics liée à la présence d'un chien d'assistance.

Graph. 1.3.a. : handicap 2008 – secteurs biens et services (n=127)



## **3.2. Transports**

Chaque année le Centre reçoit un certain nombre de signalements concernant le manque d'accessibilité et le manque d'aménagements des services et des infrastructures des transports publics. La loi du 10 mai 2007 protège les voyageurs des discriminations dans le secteur des transports fédéraux comme la SNCB. Pour les transports régionaux (De Lijn, TEC), il faut se référer aux décrets qui ont été adoptés en 2008 et 2009 par la Région flamande et la Région wallonne. Par contre, en l'absence d'ordonnance bruxelloise concernant les transports (ou plus généralement les biens et services à l'exception du logement), il n'existe aucun mécanisme de protection des personnes handicapées pour les transports publics bruxellois (STIB).

La SNCB a signé un nouveau contrat de gestion d'application depuis novembre 2008. Par ce contrat, elle s'engage à garantir une assistance aux personnes handicapées dans une centaine de gares belges.

Si le contrôle de l'accessibilité, au sens strict, du bâti et des infrastructures de la SNCB, ne relève pas directement des compétences du Centre, en revanche, l'inaccessibilité pour une personne handicapée - au sens de ne pas pouvoir accéder, ni utiliser les services des transports - peut constituer une discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007. Le Centre accomplira ses missions de soutien aux victimes et tentera de trouver une solution par tous les moyens qui lui sont propres (conciliation, avis et recommandation, action en justice). Une collaboration est d'ores et déjà installée avec le service de médiation de la SNCB.

## CONTRIBUTION EXTERIEURE

### OMBUDSMAN DU GROUPE SNCB

L'ombudsman du Groupe SNCB est très régulièrement contacté par des personnes à mobilité réduite (PMR) qui connaissent des problèmes d'accessibilité et d'accompagnement lorsqu'elles voyagent en train. Il n'y a rien d'étonnant à cela. Tout d'abord, l'infrastructure – qui est un élément important dans cette problématique – date encore dans une large mesure d'une époque où rien n'était prévu pour les PMR. Les nouvelles gares et le matériel le plus récent reflètent en revanche un changement d'attitude complet à cet égard. Un autre facteur est que, depuis quelques dizaines d'années, les PMR ont beaucoup plus tendance à se regrouper pour faire entendre leur voix. La société a connu toute une évolution dans ce domaine et les personnes concernées font, à juste titre, valoir leurs droits.

L'ombudsman du Groupe SNCB a toujours manifesté un intérêt particulier pour cette problématique, entre autres parce qu'il considère que toute personne doit avoir pleinement droit à la mobilité. Les plaintes qu'il reçoit mettent en lumière la nécessité d'une bonne planification à long terme assortie d'un calendrier d'engagements concrets en matière d'infrastructure ainsi que d'un accompagnement fiable et suffisamment flexible des PMR. En attendant de parvenir à une situation d'accessibilité intégrale, il faut travailler sérieusement à des solutions opérationnelles qui permettent et/ou améliorent autant que possible la mobilité des PMR. Pour ce faire, l'ombudsman plaide pour une collaboration qui dépasse les limites entre différents niveaux administratifs et entre partenaires publics et privés. Lors d'une après-midi d'étude au Parlement fédéral<sup>12</sup>, il a fait un premier exercice dans ce sens<sup>13</sup>.

La problématique générale des PMR ne peut pas être uniquement mise sur le compte du train ou, plus généralement, des opérateurs de transport public. C'est une des raisons pour lesquelles l'ombudsman aime collaborer avec d'autres instances concernées qui veillent chacune – compte tenu de leur mission propre – à garantir les droits des usagers à mobilité réduite. Cette collaboration a d'autant plus de sens que la problématique de la mobilité exige une concertation structurée.

C'est la seule manière d'harmoniser tous les efforts et de faire un usage optimal des moyens limités dont on dispose. Ainsi, il ne sert pas à grand-chose de construire une gare entièrement accessible aux PMR s'il ne s'agit pour celles-ci que d'un îlot d'accessibilité dans un océan d'obstacles à surmonter. Les initiatives de coopération sont plus que jamais une nécessité absolue.

Les diverses plaintes qui parviennent à l'ombudsman peuvent aussi être éclairantes pour tous les responsables qui sont amenés à prendre des décisions concrètes visant à garantir une meilleure accessibilité. Dans ce cadre plus large du traitement des plaintes et des mesures incitatives, l'ombudsman du groupe SNCB mène un dialogue constructif et échange des informations avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. L'objectif à long terme est de parvenir à une situation où la personne à mobilité réduite peut suivre son parcours de vie individuel de manière simple et transparente. Il reste donc beaucoup de travail à faire.

Les échanges et la concertation contribuent à une meilleure compréhension des points de vue réciproques et surtout des multiples aspects de cette problématique qui doivent être pris en compte dans la recherche d'une solution opérationnelle.

*Guido HERMAN*  
*Ombudsman SNCB Groupe*

» [www.b-rail.be/ombudsman](http://www.b-rail.be/ombudsman)

12 "Tout le monde à bord ! Les transports publics au service de la mobilité réduite", Parlement fédéral, Bruxelles, 13 mars 2006.

13 Rapport annuel 2006, p. 125-130

### **3.3. Commerces et Horeca : la problématique des chiens d'assistance**

On regroupe sous l'appellation "chiens d'assistance" tous les chiens qui ont été spécialement dressés pour venir en aide à des personnes handicapées et accroître leur autonomie. Il y a plusieurs types de chiens d'assistance, adaptés à différentes situations: pour les personnes handicapées de la vue, pour les malentendants, pour les handicapés moteurs et pour les personnes qui souffrent de maladies telles que l'épilepsie, le diabète ou Alzheimer.

Tous ces chiens ont en commun d'avoir suivi un long dressage intensif et spécialisé. Comme ils sont suivis de près par le vétérinaire et le centre de dressage, ils sont en principe beaucoup plus propres que d'autres animaux de compagnie. Bref, un chien d'assistance est un animal social et bien dressé, capable d'exécuter sur commande certaines tâches spécifiques qui permettent à une personne handicapée d'accomplir de manière autonome une série d'actions difficiles, voire impossibles pour elle.

En 2008, le Centre a reçu dix signalements de propriétaires d'un chien d'assistance qui se sont sentis discriminés. Dans huit cas sur dix, il s'agissait d'un refus d'accès à un hôtel, un restaurant, un magasin ou un musée pour la personne accompagnée d'un chien d'assistance.

Ce refus d'accès dans un commerce Horeca ou autre s'apparente, selon la loi antidiscrimination, à une forme de discrimination indirecte : une mesure en soi neutre et légitime, consistant par exemple à interdire l'accès aux chiens dans un établissement Horeca pour des motifs d'hygiène, a des répercussions négatives ou préjudiciables pour des personnes qui dépendent de leur chien d'assistance, sans qu'une justification objective et raisonnable ne puisse habituellement être donnée.

Par ailleurs, nous voyons la législation relative à l'accès des chiens d'assistance se renforcer par la promulgation de textes législatifs en Région bruxelloise<sup>14</sup>, en Région wallonne<sup>15</sup> et en Région flamande<sup>16</sup>.

---

14 Ordonnance du 18 décembre 2008 relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public

15 Décret du 23 novembre 2006 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public

16 Décret du 20 mars 2009 sur l'accessibilité des chiens d'assistance dans les lieux publics

### 3.4. Etudes

Ces différents constats, révélés par les signalements auprès du Centre et dénoncés par les associations de personnes handicapées, ont amené le Centre à examiner certaines problématiques de manière structurelle.

Ainsi le Centre a demandé au CRIOC une étude sur les pratiques et les possibilités d'aménagements raisonnables dans les secteurs des biens et services. A partir de cette étude, le Centre proposera une brochure de conseils et de sensibilisation à destination de ceux qui offrent des services et des activités au public.

En 2008, le Centre s'est attaché plus particulièrement aux difficultés rencontrées dans les secteurs des spectacles et de la culture. Les problèmes sont divers : manque d'information à la réservation sur les places aménagées, places inconfortables pour les personnes avec un handicap, absence de places aménagées, prix prohibitif, ascenseurs hors service ou interdits d'accès, places éloignées de la famille ou des amis, etc.

Ainsi, dans le cadre de la Journée internationale des Personnes handicapées, le Centre a présenté l'étude « Evénements pour tous : tickets et places adaptés pour les personnes handicapées »<sup>17</sup>.

Pour la réalisation de cette étude, le Centre a consulté les associations spécialisées dans les aménagements d'événements ainsi que les associations des personnes handicapées afin de recueillir leurs expériences, les bonnes pratiques et leurs recommandations.

Le Centre a également interpellé un certain nombre de sociétés chargées de la vente des billets ainsi que les organisateurs d'événements et de concerts.

Cette étude montre que de bonnes pratiques existent et les aménagements ne représentent pas toujours une charge financière élevée : système de places accessibles et flexibles, installations techniques pour les personnes malentendantes, audio-descriptions pour les personnes malvoyantes, podiums surélevés afin que les personnes en chaise roulante puissent mieux voir, possibilité pour les amis et la famille d'être installés près de la personne avec un handicap.

17 L'étude peut être téléchargée à partir du site du Centre [www.diversite.be](http://www.diversite.be) - rubrique « publications » en 2008

## RECOMMANDATIONS

### « ÉVÉNEMENTS POUR TOUS »<sup>18</sup>

#### 1. Le Centre demande au Ministre de l'Economie de :

- » prohiber toute politique tarifaire obligeant une personne handicapée à supporter des frais directs ou indirects en raison de son handicap, comme des numéros téléphoniques payants pour obtenir des informations spécifiques sur les modalités destinées aux spectateurs handicapés ou l'obligation d'acheter une place VIP ;
- » inciter les organisateurs et les propriétaires de salles de spectacle à prévoir des aménagements pour les personnes handicapées et d'imposer des réductions de prix si ces adaptations sont insuffisantes et si la personne bénéficie dès lors d'un confort moins grand.

#### 2. Le Centre demande au ministre de l'Intérieur et aux services d'incendie de :

- » sensibiliser les services d'incendie à l'absence de réglementation relative à l'évacuation des personnes handicapées (malvoyants, malentendants, personnes à mobilité réduite,...) ;
- » centraliser toutes les informations en matière de sécurité et de prévention (notamment vis-à-vis des personnes handicapées), aussi bien les dispositions existantes que les aménagements éventuels indispensables pour pouvoir garantir à chacun une sécurité maximale dans un bâtiment public ;
- » concevoir, uniformiser et coordonner, pour l'ensemble de la Belgique, des normes en matière de sécurité et d'évacuation. Par exemple, certaines salles, pourtant équipées d'ascenseurs, sont inaccessibles aux personnes en chaise roulante parce que les pompiers leur en interdisent l'usage pour des raisons de sécurité.

#### 3. Le Centre demande aux autorités régionales :

- » d'encourager les organisateurs et les propriétaires de salles de spectacle à rendre leurs bâtiments intégralement accessibles grâce à l'octroi de divers incitants, tels que des subventions, des interventions dans le coût des travaux, des labels, des avantages fiscaux,... ou, si nécessaire, par la réduction des subventions en cas d'accessibilité insuffisante ;
- » d'encourager et de contrôler l'application des réglementations existantes (RRU dans la Région de Bruxelles-Capitale et CWATUP en Wallonie,...) et de développer ce type de réglementation en Région flamande ;
- » d'instaurer une obligation légale (sous la forme d'une réglementation) d'adaptation progressive de toutes les salles existantes en vue d'une meilleure accessibilité, avec un pourcentage souhaité de places qui doivent être accessibles aux personnes handicapées, une liste imposant des aménagements minimaux (comme des boucles à induction) et des normes claires auxquelles doivent répondre les équipements annexes (sanitaires, vestiaire, guichet d'accueil, places de parking).

#### 4. Le Centre demande aux organisateurs de spectacles de :

- » désigner, pour chaque salle de spectacle et/ou événement, une personne de référence spécialisée dans la thématique de l'accessibilité et de l'accueil des personnes handicapées. Cette personne de référence pourra rassembler et diffuser toutes les informations concernant les personnes handicapées et les transformer en aménagements concrets ;
- » communiquer clairement aux points de vente des tickets et au grand public les aménagements qui sont ou non prévus pour les personnes handicapées ;
- » entreprendre des efforts afin de rendre les salles de spectacle et les événements aussi accessibles que possible au plus grand nombre possible de personnes atteintes de différents handicaps. Ils peuvent pour cela trouver une inspiration ou de l'aide auprès des associations spécialisées.

18 Ces recommandations ont été approuvées par le Conseil d'Administration du Centre en sa séance du 09 novembre 2008.

## **5. Le Centre demande aux points de vente de tickets de :**

- » désigner, dans chaque point de vente, une personne de référence spécialisée dans la thématique de l'accessibilité des personnes handicapées et capable de répondre à des questions touchant aux aménagements destinés aux spectateurs avec un handicap ;
- » faire clairement apparaître, sur leurs sites internet, toutes les informations sur les aménagements qui sont ou non prévus pour les spectateurs avec un handicap ainsi que sur les démarches que ceux-ci doivent entreprendre pour communiquer un aménagement indispensable ;
- » mettre une ligne téléphonique gratuite à la disposition des personnes handicapées qui veulent réserver des tickets ou des places spéciales afin que ces spectateurs ne soient plus obligés de supporter des majorations de frais pour communiquer les aménagements dont ils ont besoin ;
- » prévoir la possibilité de réservation par fax ou courriel pour les personnes malentendantes.

## **4. Égalité des chances et diversité dans l'enseignement**



## 4.1. Signalements traités en 2008

L'analyse des statistiques de signalements dans le secteur « enseignement »<sup>19</sup> relève d'un exercice délicat tant les chiffres recueillis et leurs catégories de classement doivent eux-mêmes être interprétés et contextualisés au préalable. Prenons le chiffre total des signalements soit 101 unités, une donnée relativement stable par rapport à 2007 (113) mais aussi relativement faible par rapport au total des signalements traités en 2008 par le Centre (1754) soit quelque 5%.

Peut-on pour autant interpréter ces chiffres comme le reflet fidèle des réalités vécues en matière de discriminations ou de racisme dans la sphère de l'enseignement ? Non, et ce pour diverses raisons dont la principale est qu'il faut tenir compte des instances ou personnes de recours au sein de l'école ou pour l'institution scolaire. Ces services ont généralement pour mission de s'occuper des problèmes relationnels entre élèves, entre parents d'élèves et membres du personnel, entre membres du personnel et élèves ou classes. Appel n'est fait au Centre qu'en l'absence ou la méconnaissance de tels recours. Dans le traitement d'un signalement, le Centre examine

19 Ce descriptif est centré sur l'enseignement obligatoire ordinaire qui fait l'objet de la grande majorité des interpellations du Centre.

Tab 1.4.a.: Signalements 2008 relatifs à l'enseignement

Problématique	Total	Autres	Enseignement de base	Enseignement spécial	Administration fédérale	Enseignement supérieur non universitaire	Non communiqué	Non connu	Particulier, famille	Groupe politique	Administration	Enseignement secondaire	Enseignement universitaire	Association / groupement
	1											1		
<i>Recrutement</i>	3													
<i>Autres (dept Migrations)</i>	15	1	2			1					1	2	1	
<i>Contrat de travail</i>	1													
<i>Conditions de travail</i>	1											1		
<i>Relations de travail</i>	1											1		
<i>Insultes</i>	10		2			1			3	1		2		
<i>Formation professionnelle</i>	5					1		1				1		
<i>Examens</i>	8	2					1		1		1	2		
<i>Information/Documentation</i>	1								1					
<i>Inscriptions</i>	16		3	1	1							1	1	1
<i>Tenue vestimentaire</i>	1											1		
<i>Mauvais traitement</i>	3		2			1								
<i>Insécurité</i>	1											1		
<i>Brimade, dispute</i>	13	1	1						2			5		1
<i>Règlement</i>	5		1			1					1	1		
<i>Signes</i>	1													
<i>Accès</i>	6					1						3		
<i>Allocations</i>	1													
<i>Renvoi de l'école</i>	4		1									3		
<i>Assurances</i>	1													
<i>Non communiqué</i>	3								1					
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

d'ailleurs d'emblée l'existence de cette possibilité de recours vers laquelle il renvoie, le cas échéant. Soulignons cependant que le Centre reçoit toute interpellation d'où qu'elle émane. En l'occurrence, au-delà des médiations ou recours pour élèves qui constituent la majorité des services, le Centre est aussi à la disposition des différents personnels des établissements scolaires. Il a à ce titre traité, par exemple, des signalements de professeurs pour insulte ou violence raciale ou antisémite.

En second lieu, rappelons que l'enseignement relève des autorités communautaires et qu'à ce jour le Centre, institution fédérale, n'est compétent en cette matière que dans le cadre précis de ses missions. Chaque communauté a d'ailleurs organisé sa propre instance de médiation qui intervient sur d'autres motifs de plaintes aussi, bien sûr. Pour l'année 2008, le Centre a ainsi traité 46 signalements côté francophone pour 53 dossiers traités directement par la Communauté française concernant les établissements d'enseignement organisés par la Communauté française<sup>20</sup>.

Ces précautions méthodologiques étant posées, que nous disent les chiffres de signalements ventilés en fonction des motifs de discrimination relevant des compétences du Centre ? Près de 27% des signalements sont relatifs à un sujet ou une discrimination relevant de l'origine ethnique ou nationale. Si l'on ajoute le seul critère de l'ascendance qui regroupe généralement les signalements pour antisémitisme nous constatons que plus de 4 interpellations sur 10 émanent d'un critère d'identité singulière. Soit qu'il y ait eu discrimination explicite soit qu'il y ait eu comportement ou attitude raciste ou antisémite. Viennent ensuite, à raison d'un cinquième du total, les discriminations relatives au handicap. Il s'agit le plus souvent d'un refus de prise en charge scolaire d'un enfant en raison de son handicap qui, en principe, devrait le conduire vers l'enseignement spécialisé mais dont les parents souhaitent qu'il soit intégré dans l'enseignement classique. Au-delà de l'écoute des deux parties en litige et de leurs arguments et au-delà de l'accompagnement éventuel des parents dans leurs démarches, le Centre ne s'estime pas habilité à trancher en ces matières complexes. Par contre, le Centre intervient plus fréquemment en faveur d'aménagement des infrastructures scolaires pour faciliter l'accès aux bâtiments pour les élèves à mobilité réduite, par exemple.

Après la ventilation par critères de discrimination, voyons la répartition selon les problématiques exposées. Sans surprise, puisque c'est généralement suite à un conflit que le Centre est interpellé, les catégories « insultes » et « conflit » dominant avec près de 25% de signalements. Viennent ensuite les problèmes d'inscription<sup>21</sup>. Relevons, concernant les inscriptions, plusieurs signalements de refus d'inscription ou concernant des difficultés liées au fait que la mère de l'élève candidat porte le foulard. Pour le Centre, si le refus de tout signe ostensible de conviction chez les professeurs et les élèves peut se justifier au regard du souci de neutralité à condition que ce refus soit stipulé dans le règlement d'ordre intérieur selon les normes requises, cela ne vaut en aucun cas pour les parents d'élèves qui doivent avoir accès à l'école de leur choix pour inscrire leurs enfants. Quelque 8% des signalements concernent des contestations de résultats d'examens mais plus souvent de stages. Sauf cas manifeste de discrimination, il n'entre pas dans le rôle du Centre d'interférer en matière de cotations (là encore, des recours internes existent). Quant aux stages, nous pouvons, le cas échéant et selon les circonstances proposer qu'une seconde opportunité de stage soit envisagée éventuellement sous la direction d'un autre professeur en cas de différend relationnel.

---

“Mon fils a 12 ans et son papa est marocain. Au cours de l'année scolaire dans son école, mon fils a été continuellement victime de harcèlement par deux garçons de sa classe (insultes racistes, crachats,...). Malgré les réunions avec l'école et la psy, faites à notre demande, cela ne s'est pas amélioré. L'école n'a pas pris de mesures concrètes contre ces élèves. (...) J'ai attendu la fin de l'année pour vous contacter et ne pas aggraver la situation. Peut-on déposer plainte contre l'école et les parents de ces élèves ? J'ai besoin d'aide et ne sais plus quoi faire.”

---

20 Les chiffres ne sont pas disponibles pour la Communauté flamande au moment de l'impression.

21 Lire à sujet le point 1.4.5. Décret mixité : l'échec d'une réforme pourtant nécessaire ...

## **4.2. Conseil flamand de l'Enseignement (VLOR - Vlaamse Onderwijsraad): Commission Diversité et Égalité des Chances dans l'Enseignement**

À partir de l'année scolaire 2008-2009, la concertation sur la mise en œuvre du décret flamand relatif à l'égalité des chances dans l'enseignement et de la déclaration commune sur la diversité dans l'enseignement obligatoire ainsi que l'encadrement des accompagnateurs 'diversité' ont été confiés à une commission unique: la commission Diversité et Égalité des Chances dans l'Enseignement. Le Centre fait partie de cette commission, qui ne remplace pas seulement l'ancienne commission « Admission », mais dont la compétence a également été élargie.

Une clarification est donc intervenue au niveau de la concertation sur la diversité et l'égalité des chances dans l'enseignement et de l'étendue de la mission confiée à la commission. Auparavant, cette concertation sur la mise en œuvre du décret et de la déclaration commune avait souvent manqué de transparence, en raison de sa structure et de la subdivision assez artificielle entre la politique de soutien, d'une part et la politique d'admission/les plates-formes locales de concertation d'autre part. Avec la mise sur pied de cette commission, ces problèmes devraient définitivement faire partie du passé.

Le Centre fait aussi annuellement rapport à cette commission sur le nombre de signalements relatifs à des situations problématiques qui concernent directement ou indirectement l'enseignement. C'est la conséquence logique de l'accord de coopération conclu entre le Conseil flamand de l'Enseignement (VLOR) et le Centre sur la médiation des plaintes. Cet accord de coopération a pour but de permettre une résolution optimale et aussi positive que possible d'un conflit concernant l'inégalité des chances, le racisme ou la discrimination dans l'enseignement mais aussi de rendre plus efficace le traitement des signalements.

» [www.vlor.be](http://www.vlor.be)

### **4.3. Commissie Leerlingenrechten (Commission Droits des élèves)**

Les signalements relatifs aux refus d'inscription sont renvoyés à la Commission Droits des élèves émanant du décret flamand sur l'égalité des chances.

Cette commission a été instituée afin de veiller au respect du droit d'inscription. C'est un organe administratif compétent pour émettre des avis sur des plaintes individuelles de parents ou d'autres parties concernées par un refus d'inscription. Le Centre en est membre.

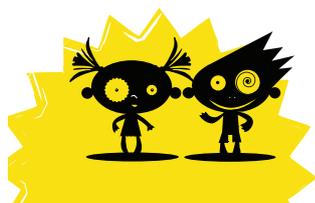
» [www.ond.vlaanderen.be/leerlingenrechtencommissie](http://www.ond.vlaanderen.be/leerlingenrechtencommissie)

#### 4.4. Concours « Préparé Bizar ? »

Les élèves débordent de créativité pour mettre en valeur la diversité. C'est dans ce but qu'a été organisé durant l'année scolaire 2007-2008 le concours 'Préparé Bizar', à l'initiative de la Vlaamse Scholieren Koepel (VSK), du Centre, de Ladda vzw, du Minderhedencentrum vzw, du Minderhedenforum, du Steunpunt Diversiteit & Leren, du Steunpunt Jeugd, du Vlaamse Jeugdraad vzw, de Wel Jong Niet Hetero vzw, avec le soutien des réseaux d'enseignement, du Gemeenschaps Onderwijs (GO!) et du gouvernement flamand.

Le vainqueur a été le Sint-Theresia-Instituut à Courtrai. Son initiative a été un véritable tour de force: pendant toute une année, les élèves et les enseignants ont travaillé sur la diversité en organisant les activités les plus variées (un cabinet des curiosités lors de la fête de l'école, une BD sur le racisme, un carrousel interculturel des saveurs, une soirée pour les parents, une soirée wok,...)

Un prix spécial a également été décerné à un projet qui laissait une très grande place à la participation des élèves. En effet, les élèves du Stedelijk Instituut Buitengewoon Onderwijs Mytyl, à Brasschaat, ont réalisé un DVD pour impliquer davantage les parents dans le fonctionnement de l'école.



Quant au Koninklijk Atheneum de Tervuren, il a remporté un prix d'encouragement pour son projet de concours alternatif de 'miss'. Dans le cadre de la

Journée de la Femme, le conseil des élèves a organisé une élection originale: les candidates n'étaient pas jugées sur leur aspect extérieur – elles étaient en effet dissimulées par un écran blanc – mais sur leurs... talents!

» <http://www.vsknet.be/diversiteit/Prepare-bizar.php>

## 4.5. Décret mixité en Communauté française : l'échec d'une réforme pourtant nécessaire ...

Une école dite « réputée » de Bruxelles organise une journée portes ouvertes. L'information sur cette initiative s'avère plutôt discrète. A l'issue de cette journée, des possibilités de préinscriptions sont proposées à condition que les candidats soient munis du bulletin de 5<sup>ème</sup> primaire et qu'ils versent une caution de 150€ qui sera restituée des mois plus tard si l'enfant n'est pas inscrit<sup>22</sup>...C'est ce genre de pratiques abusives qu'ont voulu neutraliser les deux ministres successifs de l'enseignement obligatoire par le décret inscription d'abord, puis par le décret mixité qui a tenté de corriger, sans plus de succès, la mise en œuvre inadéquate et contestée du premier.

Ces échecs successifs illustrent parfaitement ce que le sociologue Edgar Morin a décrit sous le vocable d'écologie de l'action : « toute action échappe de plus en plus à la volonté de son auteur à mesure qu'elle entre dans le jeu des inter-rétroactions du milieu où elle intervient. Ainsi l'action risque non seulement l'échec mais le détournement ou la perversion de son sens »<sup>23</sup>. L'auteur en déduit deux principes : « les effets de l'action dépendent non seulement de l'intention de l'auteur mais aussi des conditions propres au milieu où elle se déroule » et donc « nulle action est assurée d'œuvrer dans le sens de son intention ».

Au départ, ces décrets - découlant explicitement des « dix priorités pour l'enseignement » résumées dans « le Contrat pour l'école » qui a fait l'objet d'un large consensus- visent à lutter contre les « écoles ghettos ». L'intention est de donner à chaque enfant les mêmes chances de réussite scolaire ce qui suppose, entre autres, d'ouvrir l'accès à l'école souhaitée pour tout élève quelles que soient son origine ethnique, sociale ou ses conditions de vie économique. Bref, que l'accès à une école de qualité devienne un droit pour tous et plus un privilège pour quelques favorisés. Cet objectif, d'emblée soutenu par le Centre<sup>24</sup>, supposait de réguler les inscriptions en objectivant les modalités d'admission.

### Du décret inscription au décret mixité

La première modalité retenue en 2007 fut celle du « premier arrivé, premier servi », tel que cela se pratique - non sans difficultés, surtout à Bruxelles - en Communauté flamande. Les images de parents ou de jobistes bien payés campant devant certaines écoles de la capitale ont suffisamment heurté les esprits - même si l'événement qui concernait, de fait, peu d'écoles fut grossi par une mise en spectacle surmédiatisée - pour que soit mis fin, pour la rentrée 2009, au décret et quelques mois plus tard, au mandat de la ministre. Le changement de ministre n'a cependant pas modifié l'intention de réguler les inscriptions dans la même optique d'égalité des chances. D'où la mise en œuvre du décret mixité fondé (après d'autres options qui furent refusées par le Conseil d'Etat) sur la technique du tirage au sort (sur base de la date de naissance ou des premières lettres du nom) pour départager, le cas échéant, les inscriptions excédentaires par rapports aux capacités d'accueil des écoles. Cette technique provoqua un nouveau tollé mais surtout une explosion des inscriptions multiples : nombre de parents inscrivant leurs enfants dans plusieurs écoles (parfois jusqu'à 10 voire 12) pour être certains d'avoir au moins une inscription validée. Résultat : nombre d'écoles y compris celles qui n'avaient jamais dû refuser des élèves faute de place se sont retrouvées avec d'importants excédents d'inscriptions au regard de leurs capacités d'accueil. Au total, une école sur deux à Bruxelles et quelque 40% des écoles en Brabant wallon, les deux régions les plus touchées se sont retrouvées avec trop d'inscriptions et dans l'obligation de procéder au tirage au sort évoqué. Soulignons qu'une modalité d'application du décret peu citée dans la presse mais qui a retenu toute l'attention du Centre visait à favoriser l'inscription prioritaire pour quelque 15% d'élèves issus de milieux défavorisés. En réalité, cependant, cette modalité n'a pas ou peu été appliquée car elle supposait que tous les parents déclarent dans quelle école l'élève avait effectué ses primaires, ce qui fut rarement fait. Or le seul critère pour relever de la catégorie « peu favorisés » était que l'école de provenance soit reprise sur des listes arrêtées par le ministère de l'enseignement.

Quoique réservé quant à la date précoce des inscriptions (novembre 2008 pour la rentrée de septembre 2009) mais aussi face à la première mouture du décret (laissant trop de latitude aux écoles pour organiser la sélection des inscriptions excédentaires, ce qui pouvait, à nou-

22 Exemple cité par Bernard De Vos, Délégué général aux Droits de l'Enfant, voir La Libre Belgique, 21/10/08 : « La mixité sociale n'est pas en cours ».

23 Edgar Morin, *La méthode t.6 L'éthique*, Seuil, collection Points poches, Paris, 2006.

24 Voir le *Rapport 2007* du Centre, pp.116 à 115 « Agir contre la ségrégation scolaire ».

veaux, conduire à une différence de traitement voire à de la discrimination entre élèves), le Centre a cependant contribué à l'information et la sensibilisation relatives au décret mais surtout concernant les nouvelles modalités pratiques d'inscription. L'action fut menée sur base du dépliant du *Collectif pour une école ouverte à tous*: « Comment inscrire votre enfant en 1<sup>er</sup> secondaire »<sup>25</sup>.

Faute d'avoir anticipé cette explosion d'inscriptions multiples qui a coincé tout le dispositif et suite à de multiples couacs qui ont entravé la gestion informatique des tirages au sort, le ministre a dû reconnaître, en décembre 2008 que le critère du tirage au sort « ne fonctionnait pas ». Conclusion du ministre : la procédure est maintenue pour la rentrée 2009 mais « le système est grillé pour l'avenir ».

Quel que soit le sort du décret mixité, la réalité qu'il tente de corriger - à savoir l'accès inégal à l'école ainsi que la lutte contre la dualité scolaire - demeure. A ce titre nous pourrions reprendre mot pour mot l'analyse de l'échec du décret inscription formulée dans le rapport 2008 du Centre : « Permettre à chaque candidat de s'inscrire dans l'école de son choix relève d'un droit élémentaire garanti par la constitution et le pacte scolaire. La visée du décret ne pouvait donc qu'être soutenue même si certaines modalités de mise en œuvre se sont avérées peu opératoires dans un contexte de forte polarisation idéologique voire de panique émotionnelle habilement manipulée par les forces hostiles à une réelle démocratisation de l'enseignement ».

Soulignons enfin que la gestion démocratique des inscriptions n'est qu'un moyen dans une stratégie plus conséquente pour favoriser l'égalité dans l'école. Dans l'optique de « l'écologie de l'action » - qui n'est pas présentée par Edgar Morin comme prétexte à renoncement mais invitation au discernement - cette égalité ne peut résulter que d'une synergie entre tous les acteurs concernés et de la mise en œuvre de plusieurs mesures combinées dont celle, prise pour la rentrée scolaire 2009 qui vise la mise en œuvre d'un véritable « encadrement différencié » pour mieux soutenir les écoles qui concentrent les difficultés sociales, économiques et culturelles.

25 Voir le site « [www.enseignement.be](http://www.enseignement.be) » pour une présentation complète du décret mixité ou le dépliant cité.

**5. Vivre la diversité au  
3<sup>ème</sup> âge : d'un colloque  
aux séminaires...**





## **CONTRIBUTION EXTERIEURE**

### **RÉSIDENCE SCHEUTBOS**

Scheutbos est un centre de gériatrie à Molenbeek qui compte 250 lits et 280 membres du personnel. Depuis plusieurs années déjà, nous travaillons avec un personnel très diversifié qui doit prendre en charge une patientèle elle aussi de plus en plus diversifiée.

Depuis 2007, nous avons mis en place un plan de diversité, en collaboration avec le Comité bruxellois néerlandophone pour la formation et l'emploi (BNCTO). Ceci a débouché sur la création d'un groupe de travail interne "diversité", dans lequel chaque service est représenté, ce qui permet de répercuter l'information jusqu'à la base. Ce groupe de travail s'est penché, entre autres, sur les différentes coutumes religieuses touchant au décès. Un "espace de silence", avec des signes distinctifs amovibles, a également été aménagé: les résidents et les membres de leur famille peuvent s'y recueillir, quelles que soient leurs convictions religieuses. Par ailleurs, des cours de "néerlandais pratique sur le lieu de travail" ont été organisés, avec un coaching au niveau des différents services, ce qui a été très apprécié par nos soignants non-néerlandophones. Nos chefs de service ont également suivi, en 2008, une formation de trois jours à la communication et à la gestion de la diversité. Cette formation a clairement mis en évidence que la diversité ne se limitait pas à l'origine des membres de notre personnel, mais touchait aussi à toute une série d'autres aspects: âge, formation, sexe, langue et milieu. Chaque individu a un rôle à remplir au sein de l'équipe.

Nous sommes régulièrement confrontés à des incidents qui trouvent leur origine dans la diversité de notre personnel, ce qui exige bien entendu un engagement quotidien, tant de la hiérarchie que des collègues, pour accepter la différence et chercher à atteindre ensemble, par une collaboration positive, notre but principal : assurer des soins intégrés à nos résidents et créer un bon climat de travail dans notre maison de repos!

Dans cet esprit, la participation au séminaire "Diversité en maison de soins et de repos", remarquablement organisé le 14 octobre 2008 par le Centre, a été un soutien apprécié. La problématique de la diversité y a été examinée sous différents angles. Il ressort des questions concrètes posées lors du tour de table que bon nombre

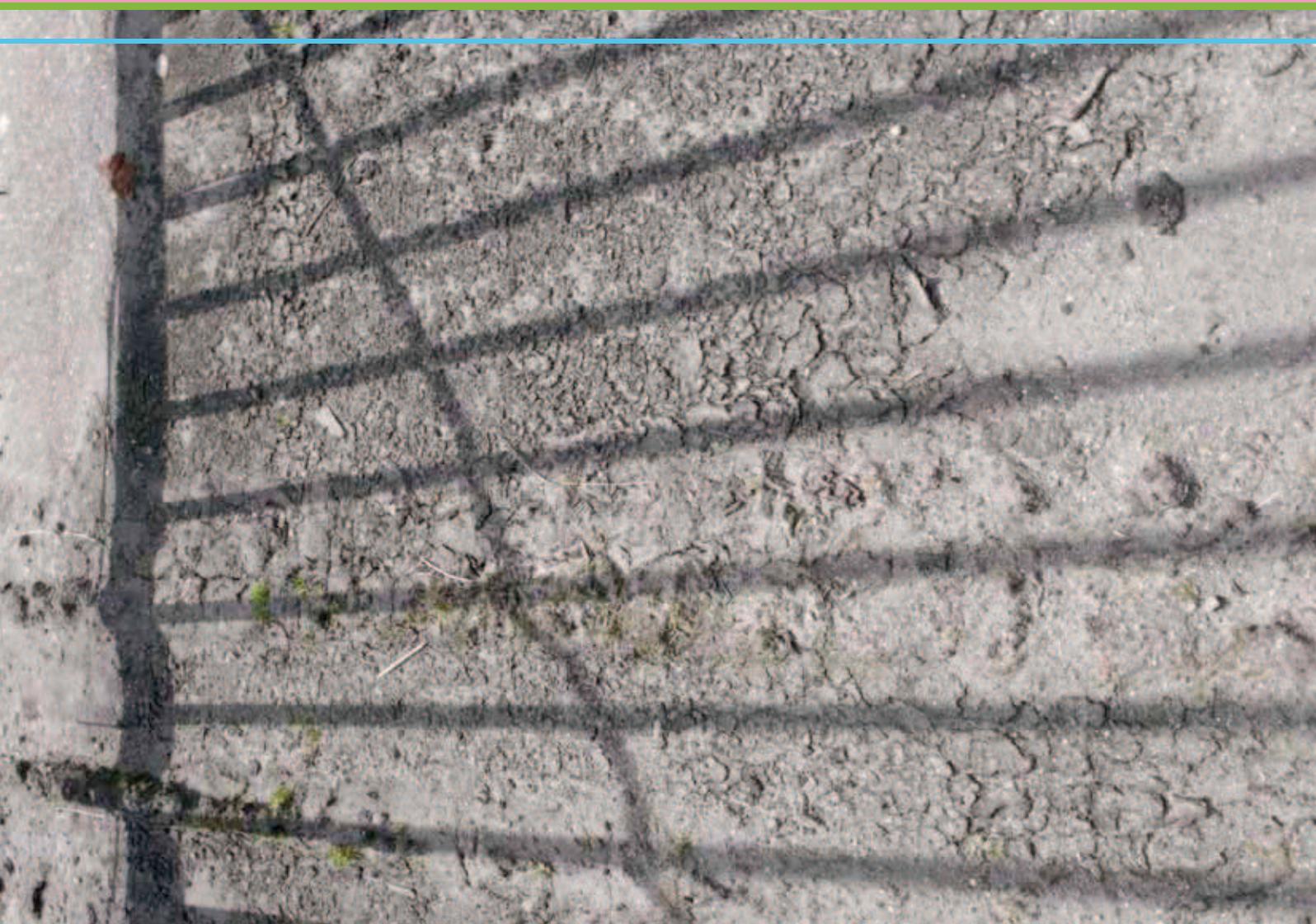
de maisons de repos, tant à Bruxelles qu'ailleurs, doivent faire face à des problèmes typiques de gestion de la diversité, auxquels nous nous efforçons tous d'apporter la meilleure réponse possible. Je pense que la diversité de la société trouvera de plus en plus un reflet dans la maison de repos et continuera donc à constituer un défi quotidien... Des initiatives telles que cette journée d'étude sont, à ce titre, un beau début et méritent certainement de trouver un prolongement à l'avenir !

*Residence Scheutbos  
Johan Vanhove  
Directeur*

» [www.psychogeriatric.be/NL/Scheutbos/index.htm](http://www.psychogeriatric.be/NL/Scheutbos/index.htm)



## 6. Délits de haine



## 6.1. Crimes de haine

### Le système pénal belge

Pour bien comprendre la place prise par les crimes haineux dans le système juridique belge, il faut expliquer un principe important.

En droit pénal belge, la peine infligée lorsqu'on commet un délit ou différents délits au même moment ou dans le même laps de temps nécessaire pour les accomplir est toujours la peine la plus lourde. En d'autres termes, il n'y a pas « addition » des peines, mais bien une sorte d'absorption de la plus petite peine ou d'une peine moins sévère dans la peine la plus sévère. Des coups et blessures portés avec une motivation raciste n'ont de ce fait presque jamais été traités comme deux délits commis en même temps. Il était en effet beaucoup plus facile pour les magistrats du parquet d'agir uniquement au niveau des coups et blessures (peine maximale de 5 ans) sur la base, en tout cas, d'une attestation médicale que de devoir encore y associer l'intention de l'auteur. La fixation de la peine pour l'aspect « motif abject », en l'espèce le racisme (maximum 1 an), serait tout de même absorbée dans la peine applicable aux coups et blessures.

Depuis 2003, et cela a été confirmé dans les lois du 10 mai 2007, le motif abject a été inséré dans le Code pénal par rapport à toute une série d'infractions. L'introduction des circulaires Col 6/2006 et Col 14/2006 pour une meilleure identification des délits inspirés par le racisme et par l'homophobie ont ensuite permis la facilitation de la prise en compte du motif abject. Depuis l'entrée en vigueur de ces lois et la publication de ces Circulaires, le Centre essaie systématiquement d'y voir plus clair dans la problématique des crimes haineux.

Le Centre manque toutefois de données pour 2008 et ne peut donc en donner qu'une image partielle. La génération de données policières sur les crimes haineux est une opération compliquée. Un des problèmes est que les données chiffrées ne sont guère accessibles dans les systèmes informatiques de la police. Le rassemblement d'informations peut de ce fait nécessiter une importante main-d'œuvre et se voir accorder une priorité plus ou moins grande. Malgré d'importantes impulsions données avec la Col 6/2006 et la Col 14/2006 à la police et dans les parquets, l'inventaire n'est pas encore très clair.

### Nombre de dossiers relatifs à des crimes haineux parvenus au Centre

#### Le racisme en tant que motif abject

En 2008, le Centre a déposé à neuf reprises une simple plainte auprès du parquet. Le conseil d'administration du Centre a en outre décidé dans 5 dossiers de se porter partie civile à l'examen sur le fond devant le tribunal correctionnel.

Il s'agit dans quatre cas de coups et blessures portés lors d'une discussion sur l'accès à un café ou à un dancing. Des lésions corporelles volontaires s'accompagnent dans quatre cas de propos ou d'injures graves à caractère raciste. Dans ces dossiers, les auteurs ne se cachent pas de leur motif. Dans une filiale ING à Willebroek, une infirmière belge d'origine étrangère est brutalisée et rouée de coups sans aucune raison objective et se voit jeter à la figure toutes sortes de reproches du genre « sale pute, tu ferais mieux d'aller chercher du travail, petite merde ». À une caisse rapide du Carrefour à Malines, un client reçoit de nombreux coups accompagnés de remarques hautaines du genre « encore un étranger, il ne sait pas lire ».

Une femme originaire du Sénégal passe devant une brasserie à Blankenberge et se voit adresser des propos racistes du genre « Nom de Dieu que t'es noire ! Tu viens ici uniquement pour profiter du CPAS... je vais t'en faire passer l'envie, moi ! ». L'agresseur joint le geste à la parole et jette un bol de soupe aux légumes sur la victime. Le tribunal a condamné l'agresseur par défaut à une peine d'emprisonnement de quatre mois et à une amende de 200 euros.<sup>28</sup>

Il est de jurisprudence constante que le motif abject ne doit pas être le seul motif, ce peut être un motif en plus des autres. Dans un dossier, trois paramilitaires qui avaient porté des coups et blessures à la terrasse d'un café sur la grand-place à Diest ont été acquittés en première instance.<sup>29</sup> Selon la police, ils ont néanmoins dit avoir eu des problèmes avec « ces sales macaques ». Le Centre a interjeté appel du jugement.

<sup>28</sup> Tribunal correctionnel de Bruges, 14 octobre 2008.

<sup>29</sup> Tribunal correctionnel de Louvain, 14 mai 2008.

Dans la plupart des dossiers, il s'agit du délit de lésions corporelles volontaires. Le Tribunal correctionnel de Liège<sup>30</sup> a ainsi condamné trois hommes pour violence raciste contre deux jeunes filles belges (19 et 20 ans) d'origine maghrébine. L'agression s'était accompagnée d'une forme extrême de violence, tant verbale que physique.

Les jeunes filles ont été menacées avec des armes à feu. C'est grâce au courage des victimes mêmes, qui ont décidé de poursuivre les auteurs, que la police liégeoise a pu les arrêter. Leur chef était déjà bien connu dans les milieux d'extrême droite, et plus particulièrement au sein de la scène néonazie. Il y a quelques années, il se rendait régulièrement à des réunions de parti d'extrême droite côté francophone. La violence raciste et la violence d'extrême droite peuvent coïncider, mais ce n'est pas nécessairement le cas.

Les délits de harcèlement, de négligence coupable et de dégradation de propriétés meubles et immeubles entrent également en ligne de compte. Cela peut aller de croix gammées dessinées sur les murs de toilettes publiques à des graffitis racistes sur la façade d'une habitation. Plusieurs affaires de dégradation seront ainsi réglées par une médiation au niveau de la police.

#### **L'orientation sexuelle et les convictions religieuses en tant que motif abject**

En 2008, le Centre a également traité sept dossiers de crimes haineux où l'un des motifs de l'auteur était la haine envers des personnes et le mépris pour des personnes en raison de leur orientation sexuelle.

Ainsi, des jeunes importunent des participants à une soirée holebi, quelqu'un dépose plainte pour intimidation et harcèlement après une soirée passée à Anvers et deux homosexuels sont détroussés et roués de coups après un rendez-vous fixé par sms. Une plainte sera déposée à deux reprises pour violences intrafamiliales. Une fois parce qu'un frère avait battu sa sœur lesbienne et sa partenaire, et une autre fois parce que le père avait battu sa fille lesbienne.

Dans un autre cas, des coups et blessures seront portés sur le lieu de travail pour cause d'intimidation sexuelle et verbale par un collègue. Le collègue nie toutefois ces propos, et les deux collègues recevront la même sanction de la direction.

Le Tribunal correctionnel de Bruxelles a condamné un agresseur à une peine d'emprisonnement de 8 mois (avec sursis pour une période de cinq ans)<sup>31</sup> pour lésions corporelles et insultes. En février 2006, un groupe de jeunes a agressé la victime dans un café à Uccle. Un des jeunes connaissait la victime et son orientation sexuelle. L'agression s'est accompagnée d'une extrême violence, tant verbale que physique.

Dans un dossier, une victime a porté plainte pour crime haineux en raison de convictions religieuses (lésions corporelles volontaires infligées par des membres de la famille pour cause de conversion à l'Islam).

#### **En quoi consiste le système ?**

Le juge peut, il ne doit donc pas, prononcer une aggravation de la peine. Cette aggravation dépend du type de délit et peut aller d'un possible doublement du montant minimal de la peine applicable aux faits à une augmentation de la peine d'emprisonnement de deux ans.

Dans la pratique, les constatations suivantes peuvent être faites :

1. Depuis l'instauration des circonstances aggravantes pour une liste limitativement énumérée de délits, la pénalité prévue dans les lois antiracisme et antidiscrimination « incitation à la haine, à la violence » est moins utilisée, sauf pour discours haineux sur internet.
2. La plupart des dossiers concernent des lésions corporelles volontaires.
3. Le racisme et l'orientation sexuelle sont les motifs abjects les plus fréquents.
4. On constate une tendance à prononcer des peines de travail.

30 Tribunal correctionnel de Liège, 5 mai 2008.

31 Tribunal correctionnel de Bruxelles, 22 octobre 2008.

---

“Ce dimanche, un ami et moi-même nous sommes rendus à une soirée donnée par une association gay. Nous avons quitté cette soirée à 3h45. Dans le parking, des personnes se sont montrées agressives envers nous et ont commencé à crier des slogans homophobes. Nous n’avons pas réagi. (...) Ils se sont approchés de notre voiture et ont frappé en criant sur les portières et fenêtres. J’ai roulé vers la sortie du parking en pensant les avoir semés, mais il n’en était rien. Au premier feu rouge, une voiture s’est rangée à côté de la notre, avec ces 4, 5 mêmes personnes à son bord. Nous n’avons pas réagi et avons redémarré vers le Ring. La voiture nous a suivi, le conducteur a tenté à plusieurs reprises de nous faire quitter la route...”

---

## 6.2. Internet : accroissement de l'incitation à la haine dans les e-mails en chaîne et sur les sites de réseaux sociaux

En 2008, le Centre a reçu 430 signalements concernant des propos haineux sur internet. Il s'agit, pour la seconde année consécutive, d'une forte augmentation (25%). Dans 70 cas, la plainte n'était pas fondée ou elle a été transmise à un service étranger étant donné qu'il s'agissait d'un site internet, d'un forum de discussion ou d'un blog situé en dehors de nos frontières.

Comme l'année dernière, un signalement sur trois concernait des e-mails en chaîne qui incitaient à la haine, à la violence ou à la discrimination envers des minorités ethniques ainsi que des personnes ayant une autre nationalité ou couleur de peau.

D'autre part, le Centre reçoit de plus en plus de signalements (30%) contre des sites de réseaux sociaux, des blogs et des forums de discussion tels que Netlog, Skynet, Facebook mais aussi le site de diffusion vidéo Youtube. Ce phénomène est dû à la croissance spectaculaire de la popularité de ces applications interactives en 2008.

Dans l'ensemble, la plupart des signalements portent sur les motifs de discrimination nationalité, origine ethnique, couleur de peau, convictions philosophiques ou religieuses et prétendue race. Les cas d'incitation à la haine inspirée par l'orientation sexuelle ou le handicap sont moins nombreux, même si on observe dans ce domaine une augmentation par rapport aux années précédentes. Internet représente même 14% du total des signalements reçus par le Centre pour discrimination en référence à l'orientation sexuelle. Le terme d'incitation à la haine désigne des propos écrits ou oraux ainsi que des comportements publics qui visent, dans l'esprit de leur auteur, à ce que celui qui les lit ou les entend ait recours à des formes de discrimination, de haine ou de violence envers d'autres groupes ou personnes.

### 6.2.1. E-mails en chaîne, une forme particulière d'incitation à la haine

Le Centre constate, pour la deuxième année d'affilée, la propagation en Belgique d'e-mails en chaîne qui suscitent la peur, la haine ou la violence vis-à-vis d'étrangers ou de communautés minoritaires. Il ne s'agit pas seulement de messages haineux que des gens reçoivent dans leur mailbox: le Centre est de plus en plus souvent informé que des e-mails en chaîne racistes sont

publiés sur des sites internet, des blogs ou des forums de discussion de particuliers, mais aussi sur des sites de partis politiques.

Malgré l'apparence très crédible de ces e-mails en chaîne, il s'avère que, dans la plupart des cas, l'information est basée sur des faits fictifs ou des demi-vérités, qui sont emballés dans des citations ou des éléments de l'actualité. C'est presque toujours la communauté musulmane belge ou européenne qui fait l'objet de ces messages haineux. Tantôt, ceux-ci traitent d'un imam fictif, Bouziane, qui profiterait des allocations sociales dans notre pays, tantôt il s'agit d'un récit mensonger sur une bande de jeunes marocains qui violeraient ou mutileraient des jeunes filles en Belgique... Une chose est claire, les auteurs de ces e-mails en chaîne s'efforcent de rendre leur récit aussi vraisemblable que possible et se servent d'internet pour toucher des centaines de personnes d'un seul coup. En outre, on constate que c'est un phénomène typiquement belge: il y a relativement beaucoup plus d'e-mails en chaîne racistes et xénophobes qui circulent en Belgique que dans d'autres pays européens.

.....  
"Je reçois des courriels "plusieurs destinataires" de type "raciste / extrême-droite". J'ai demandé à ne plus les recevoir, mais une connaissance (que je ne qualifierais pas d'ami) continue à m'en envoyer. Que puis-je faire ? Dois-je vous le signaler ?"  
.....

### 6.2.2. E-mails en chaîne, un moyen efficace et peu coûteux pour propager la haine envers des minorités

Ces e-mails en chaîne illustrent le danger que des informations erronées ou même des faits carrément mensongers soient élevés au rang de vérités et en arrivent à légitimer l'expression d'une violence verbale contre des groupes minoritaires dans la société. Ils montrent également comment d'aucuns détournent le droit à la libre expression pour en faire un droit à insulter et à diffuser un discours raciste à l'encontre d'étrangers et de minorités.

Il est inquiétant de constater qu'un récit bourré d'informations erronées et visant uniquement à désigner des boucs émissaires soit largement diffusé sur internet, y

compris sur les sites de partis politiques, et qu'il alimente un débat de société '*dur mais juste*' sur l'immigration. Il est difficile de déterminer qui a commencé à propager ce message en chaîne, tout comme il est impossible de vérifier combien de personnes ont été en contact avec cette nouvelle forme d'incitation à la haine. De plus, il est souvent difficile de savoir sous quel statut un e-mail en chaîne est envoyé pour la première fois étant donné que les plus populaires d'entre eux circulent en différentes versions. Ainsi, une des versions de l'e-mail bien connu sur le (prétendu) imam Bouziane provient d'un collaborateur supposé de la Lijst De Decker. Dans un autre cas, l'e-mail est signé par un collaborateur du ministère de l'Intérieur. Celui-ci a d'ailleurs signalé au Centre que les coordonnées qui avaient été ajoutées étaient fausses et qu'il en avait averti la police. Cela montre l'inventivité dont font preuve certains auteurs et co-auteurs pour adapter le contenu de manière à donner encore plus de force au message de haine. L'impact sur la société est difficile à déterminer, mais l'objectif est en tout cas de susciter la peur ou la haine vis-à-vis de minorités sociales.

### **6.2.3. Contre la diffusion des e-mails en chaîne racistes: l'action du Centre**

En 2008, le Centre a ajouté à son site [www.diversite.be](http://www.diversite.be) un lien qui renvoie à une liste de tous les e-mails en chaîne racistes et xénophobes qu'il a déjà traités. Chacun de ces messages est accompagné d'une analyse du contenu et d'une analyse juridique. Toute personne qui reçoit un e-mail suspect peut donc vérifier l'exactitude de celui-ci sur le site internet du Centre. Parfois, l'analyse du contenu consiste à vérifier les faits qui sont énumérés dans l'e-mail; dans d'autres cas, l'analyse porte sur le type de discours. Au cours de l'année écoulée, de très nombreuses personnes ont utilisé cette nouvelle application du site internet pour donner une réponse appropriée à l'émetteur d'un e-mail en chaîne. C'est un outil extrêmement pratique pour les personnes qui sont peu familiarisées avec cette problématique et qui recherchent un moyen d'enrayer la propagation de la haine sur internet.

### **6.2.4. Signaler un e-mail en chaîne à l'Unité informatique de la police (FCCU)**

Par ailleurs, les personnes qui nous signalent ces e-mails sont toujours informées de la possibilité de déposer plainte auprès de l'Unité informatique de la police fédérale (Federal Computer Crime Unit - FCCU). Rares sont ceux qui font usage de cette option. La raison en est que l'émetteur d'un e-mail en chaîne est généralement quelqu'un qui fait partie du cercle des parents et amis. On préfère donc utiliser l'analyse du Centre que recourir à des mesures répressives. À l'avenir, le Centre veut encore sensibiliser davantage le public pour qu'il ne transmette pas de tels messages d'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination et attirer son attention sur les conséquences néfastes qui en résultent. En même temps, une approche plus efficace s'impose au sein des services de police et du parquet afin de pouvoir sanctionner réellement les auteurs mal intentionnés de ce genre d'e-mails en chaîne.

» [www.polfed-fedpol.be/crim/crim\\_fccu\\_fr.php](http://www.polfed-fedpol.be/crim/crim_fccu_fr.php)

### **6.2.5. Blogs, forums de discussion et sites de réseaux sociaux**

La popularité des sites de réseaux sociaux a spectaculairement augmenté en 2008, ce qui a pour effet que le Centre est de plus en plus souvent alerté à propos de blogs, de forums de discussion et de réseaux tels que Netlog, Skynet ou Facebook, mais aussi du site de partage de vidéo Youtube. Au total, 130 signalements (30%) ont été traités. Bien que la plupart des utilisateurs de ces sites cherchent surtout à rester en contact avec des amis et des connaissances dans le monde entier, les réseaux sociaux sur internet sont aussi un moyen pratique pour diffuser des messages vexatoires, insultants ou haineux.

Cet exemple illustre que le développement rapide des technologies web 2.0 (forums de discussion, blogs, réseaux sociaux,...), qui permettent une interaction poussée avec le public, augmentent aussi le risque d'être victime d'une incitation à la haine. Les discours de haine ne sont pas uniquement véhiculés par des textes, mais aussi par des messages audio et vidéo. Cette évolution touche principalement les jeunes, étant donné la popularité de ces applications internet auprès de

cette tranche d'âge. Le Centre a pu en effet faire cette constatation lors de formations données aux étudiants du secondaire, l'étude Tiro<sup>32</sup> sur l'utilisation des jeunes de l'informatique confirme également qu'1 jeune sur 4, entre 12 et 18 ans, a été en contact avec le discours de haine sur internet.

#### **6.2.6. Forums de discussion de journaux en ligne**

Le Centre a reçu 40 signalements d'incitation à la haine sur des forums de discussion de journaux francophones et néerlandophones. Il a poursuivi en 2008 ses formations pour les rédactions de journaux en ligne. Il est de plus en plus fréquent que les modérateurs de ces journaux ou de forums de discussion fassent appel au Centre pour obtenir des conseils en cas de propos haineux diffusés sur internet.

#### **6.2.7. Internet et les groupes ayant une idéologie raciste, antisémite ou négationniste**

Cela fait un certain temps déjà qu'internet a été découvert par des groupes qui s'appuient sur une idéologie raciste, antisémite ou négationniste. Beaucoup de groupes racistes possèdent leur propre site internet.

Il n'est pas rare que ces sites soient hébergés dans des pays extérieurs à l'Europe afin d'échapper aux poursuites judiciaires. L'incitation à la haine est punissable dans la plupart des pays européens, mais pas aux États-Unis où le Premier Amendement autorise l'expression de toute opinion, quelle qu'elle soit. Cela complique les poursuites en Belgique, même s'il s'agit d'auteurs qui résident sur le territoire belge. Pourtant, il existe un protocole additionnel du Conseil de l'Europe qui punit la diffusion du racisme par internet dans tous les pays européens. À ce jour, la Belgique ne l'a pas encore signé.

## **RECOMMANDATION**

### **« CYBERHATE »**

#### **En Belgique,**

*1. Afin d'améliorer la lutte contre le discours de haine sur Internet, le Centre invite :*

- au niveau législatif,

1. le Ministre de la justice à initier le processus de ratification du protocole additionnel à la convention sur la cybercriminalité du Conseil de l'Europe (STE n°189), relatif à l'incrimination d'acte de nature raciste et xénophobe commis par le biais de systèmes informatiques comme cela a déjà été fait par 13 autres pays membres du Conseil de l'Europe.

*2. Afin d'améliorer la lutte contre les sites web racistes et xénophobes, le Centre invite :*

- au niveau législatif,

1. le Ministre de la justice à transposer l'article 9 de la décision-cadre 2008/913/JAI du conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal et qui indique que : « 1. Chaque État membre prend les mesures nécessaires pour établir sa compétence à l'égard des actes visés aux articles 1er et 2 lorsque l'acte a été commis: a) en totalité ou en partie sur son territoire; b) par un de ses ressortissants; ou c) pour le compte d'une personne morale ayant son siège social sur le territoire de cet État membre.
2. Lorsqu'il établit sa compétence conformément au paragraphe 1, point a), chaque État membre prend les mesures nécessaires pour faire en sorte qu'elle s'étende aux cas dans lesquels l'acte est commis au moyen d'un système d'information et où: a) son auteur le commet alors qu'il est physiquement présent sur son territoire, que l'acte fasse ou non intervenir du matériel hébergé sur un système d'information situé sur son territoire; b) il fait intervenir

32 TIRO, teens and ICT: Risks and opportunities (2008): projet de recherche de la politique scientifique fédérale sur les opportunités et les risques dans l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les adolescents.

*du matériel hébergé sur un système d'information situé sur son territoire, que son auteur le commette ou non alors qu'il est physiquement présent sur son territoire. »*

**- au niveau exécutif,**

1. le Ministre de la justice, ensemble avec le parquet et le FCCU (Federal Computer Crime Unit), à mettre en place un processus de concertation visant à appliquer l'article 9 de la décision-cadre 2008/913/JAI du conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal.
2. le Ministre de la justice, ensemble avec le FCCU et l'observatoire des droits de l'Internet, à mettre en place un processus de concertation visant à appliquer la procédure prévue à l'article 20 § 3 de la loi du 11 mars 2003 sur le commerce électronique traitant des modalités de coopération entre les prestataires de services intermédiaires et les autorités administratives et judiciaires et qui prévoit que *« lorsque le prestataire a une connaissance effective d'une activité ou d'une information illicite, il les communique sur le champ au procureur du Roi qui prend les mesures utiles conformément à l'article 39bis du Code d'instruction criminelle. Aussi longtemps que le procureur du Roi n'a pris aucune décision concernant le copiage, l'inaccessibilité et le retrait des documents stockés dans un système informatique, le prestataire peut uniquement prendre des mesures visant à empêcher l'accès aux informations. »*
3. le Ministre de la justice, en concertation avec le FCCU et le Centre, à mettre en place un processus visant à établir une liste noire des sites web racistes (liste noire qui existe déjà dans d'autres pays européens d'ailleurs) en vertu de l'application de l'article 39 bis du code d'instruction criminelle.

**3. Afin d'améliorer la lutte contre les discours de haine propagés via les nouvelles technologies du web 2.0 (blogs, forums de discussion, sites de réseaux sociaux), le Centre invite :**

**- au niveau législatif,**

1. le Ministre de la justice à modifier la loi du 11 mars 2003 sur le commerce électronique afin de créer un cadre juridique visant les responsabilités des prestataires de services du web 2.0, à savoir, les intermédiaires des forums de discussion, des blogs et des sites de réseaux sociaux.

**Sur le plan européen,**

**1. Afin de mener au mieux la lutte contre le discours de haine sur Internet, le Centre invite :**

- » la Commission européenne à intégrer la problématique du discours de haine dans la lutte globale contre la cybercriminalité étant donné que le discours de haine sur internet constitue, au même titre que les autres actes de cybercriminalité, une infraction au droit européen
- » INSAFE (réseau de services nationaux de sensibilisation pour la sécurité de l'internet en Europe) à élargir les objectifs du réseau de service d'assistance INHOPE ou à développer une structure parallèle pour les infractions relevant du discours de haine sur internet

**2. Afin d'améliorer la lutte contre les discours de haine propagés via les nouvelles technologies du web 2.0, le Centre invite :**

- » la Commission européenne à modifier la Directive 2000/31/CE sur l'e-commerce afin de créer un cadre juridique ayant trait aux responsabilités des prestataires de services du web 2.0, à savoir, les intermédiaires des forums de discussion, des blogs et des sites de réseaux sociaux.

### **6.2.8. Le Centre : nouveau membre d'INACH.**

La lutte contre la haine sur Internet est avant tout un combat global. Afin de pouvoir lutter le plus efficacement possible contre ce phénomène international, le Centre est, depuis août 2008, membre d'INACH, le réseau international contre la cyberhaine (International Network Against CyberHate).

L'INACH est un réseau qui a été fondé en 2002 par les membres de Jugendschutz.net (Allemagne) et de la Dutch Magnenta Foundation (Pays-Bas) dont l'objectif principal était d'unir l'ensemble des organisations combattant le racisme et les discriminations sur le net. Aujourd'hui, INACH est composé de 18 organisations dont 16 européennes, les Etats-Unis et le Canada. Chacun des membres du réseau a une existence autonome et dispose d'un point de contact par l'intermédiaire duquel des plaintes concernant la cyberhaine sont déposées et traitées. En 2007 par exemple, les membres d'INACH ont reçu plus de 13.000 plaintes et sont parvenus à supprimer plus de 3000 sites et propos racistes. Cependant, le travail des membres du réseau ne se limite pas à la gestion des plaintes. L'évolution des cadres législatifs ainsi que la sensibilisation des jeunes à la propagande raciste et discriminatoire sur le net constituent également des priorités.

Chaque année, les membres du réseau participent à la conférence annuelle d'INACH. La conférence de 2008, à laquelle le Centre a participé, a été organisée par l'*Anti Defamation League* (partenaire américain au sein du réseau). Au cours de cette conférence, nous avons pu débattre et échanger nos idées non seulement avec les autres membres d'INACH mais également avec d'autres professionnels de l'internet, membres d'entreprises privées et experts juridiques et techniques. Le développement des nouvelles technologies du web 2.0 (forums, blogs, réseaux sociaux, sites de partage, ...) et de ses dangers a constitué le thème central de la conférence. En effet, on remarque que les mouvances racistes ont adopté ces nouvelles techniques et les utilisent pour diffuser leur message de haine mais également pour recruter au sein des populations jeunes. La responsabilité des différents acteurs du net face à cette nouvelle dimension a donc fait l'objet de nombreuses réflexions. En marge de cette thématique, d'autres sujets ont également eu l'occasion d'être discutés tels que « les jeunes et le harcèlement » ainsi que les différentes formes de

coopération internationale à mettre en œuvre afin de combattre au mieux les formes de discrimination sur internet.

» [www.inach.net](http://www.inach.net)

### 6.3. Activités de la cellule de veille relative à la lutte contre l'antisémitisme en 2008

Face à la recrudescence d'incidents antisémites, le gouvernement fédéral a décidé en 2004 la mise en place d'une cellule de veille relative à la lutte contre l'antisémitisme.

Cette cellule, dont le Centre assume l'animation et le secrétariat, se compose en outre des représentants des cabinets de la Justice, de l'Intérieur et de l'Egalité des chances et de représentants d'associations de la communauté juive.

Les réunions régulières de la Cellule sont l'occasion d'échanges fructueux et également, pour le Centre et les représentants des autorités publiques, de recueillir les doléances et les opinions des associations juives, qui sont elles-mêmes à l'écoute privilégiée de la communauté juive de Belgique. Les personnes confrontées en tant que victime ou en tant que témoin à l'antisémitisme sont encouragées à s'adresser au Centre par le biais de signalements.

En 2008, la cellule de veille s'est penchée notamment sur la qualité de l'accueil des plaignants dans les commissariats de police de certaines grandes villes. Il a été demandé au ministre de l'Intérieur de multiplier la désignation d'un policier de référence. A été mise en avant aussi l'importance d'une bonne formation des fonctionnaires de police sur la question de l'antisémitisme.

Occasion est donnée aussi au Centre, lors de ces réunions, de mieux expliquer comment il travaille, comment il opère le traitement des signalements, à quelles conditions et selon quels critères il porte une affaire devant les tribunaux. Ce fut le cas en matière de cyberhaine, par exemple, domaine pour lequel les signalements ont fortement progressé en 2008. Une information en matière de cyberhaine a été organisée. Le Centre a également lancé l'idée d'une table ronde sur la cyberhaine qui serait organisée en 2009. Il collabore étroitement avec le site [www.antisemitisme.be](http://www.antisemitisme.be) en ce qui concerne le recensement des incidents en matière d'antisémitisme et de négationnisme.

Les réunions sont aussi l'occasion d'échanger les idées et les opinions sur des thèmes divers de l'actualité, comme ce fut le cas en 2008 sur les nouvelles formes que prend l'antisémitisme en Belgique. Cette discussion, qui est naturellement loin d'être épuisée, se poursuivra en 2009.

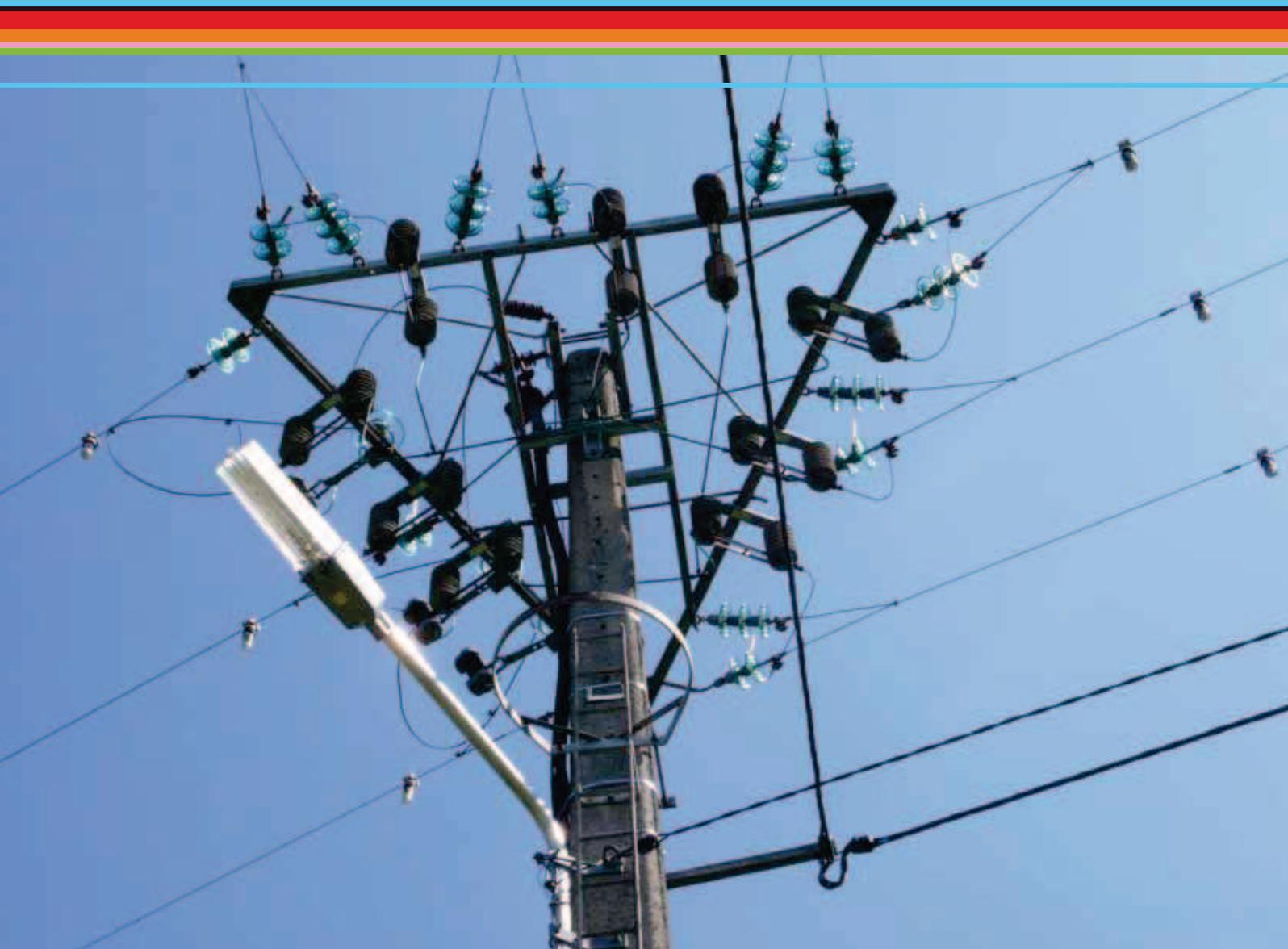
En ce qui concerne les chiffres, en 2008 le Centre a recensé 66 incidents relevant de l'antisémitisme ou du négationnisme (voir carnet statistique). Les incidents les plus nombreux concernent la cyberhaine, mais l'on a également constaté une progression des agressions verbales.

» [www.antisemitisme.be](http://www.antisemitisme.be)

.....  
 "Hier, j'ai croisé un homme qui portait un T-shirt avec une impression d'un symbole SS. Je me demande si ce n'est pas interdit ?"  
 .....

## 7. Vers une société interconfessionnelle

*Ce chapitre sera consacré à deux thèmes. Le premier est devenu incontournable, parce que l'actualité le ramène sans cesse à l'avant-plan, tant en Belgique qu'au niveau international. Il s'agit du concept d'islamophobie, qui fait aujourd'hui l'objet de nombreux débats et se confond parfois, dans les discours, avec le racisme touchant les personnes d'origine maghrébine et turque. Le second thème touche aux nombreux signalements que le Centre reçoit à propos du port du foulard islamique dans les entreprises, les administrations ou encore les écoles. Le Centre élabore actuellement des outils permettant d'élargir la réflexion et de la faire porter sur tous les signes d'appartenance : religieux mais aussi politiques ou philosophiques.*



## 7.1. Islamophobie : de la peur de l'islam à la haine du musulman ?

Le concept d'islamophobie est controversé tant en Belgique qu'en Europe. Le débat autour de cette question n'est pas nouveau et cette année encore, l'actualité fut riche d'événements l'entretenant. Que ce soit lors de la sortie du film « *Fitna* » de G. Wilders<sup>33</sup> en mars 2008, lors de la sortie en août 2008 du magazine *Le Vif - L'Express* titrant, en couverture, « *Comment l'islam gangrène l'école* » ou encore lors de la publication de l'étude « *Etnische minderheden en de Vlaamse kiezers* »<sup>34</sup> de J. Billiet et M. Swyngedouw.

Au-delà de ces débats, il y a une réalité que nous rencontrons régulièrement : des hommes et des femmes sont victimes de discriminations, d'exclusion, de mauvais traitements voire de violences parce qu'ils sont musulmans ou perçus ou qualifiés comme tels et ce dans tous les secteurs de la vie sociale : emploi, logement, enseignement. Par ailleurs, la place de la religion en général, et de la religion musulmane en particulier, au sein de nos sociétés fait également l'objet de débats et de controverses. Le concept d'islamophobie sert parfois d'argument dans des discussions de cette nature. Enfin, on constate qu'au racisme touchant les personnes issues de l'immigration maghrébine et turque, se substitue un discours islamophobe qui exprime ce même racisme, de manière détournée mais qui au travers de l'islam et des populations musulmanes se veut respectable ou du moins plus acceptable.

Face à ces différents constats, le Centre a entrepris d'étudier cette question pour voir si une attention particulière devait y être portée, c'est-à-dire voir si au sein des signalements que nous recevons une identification spécifique pour les cas relatifs aux musulmans ou supposés l'être était nécessaire pour permettre une analyse du phénomène, et si, le cas échéant, la notion d'islamophobie permettait de l'appréhender.

Cette question ne peut être abordée sans étudier le contexte dans lequel nous évoluons depuis quelques années. Un contexte marqué autant par les débats sur la lutte contre le terrorisme et la « menace islamique »,

que par l'intégration des populations issues de l'immigration traditionnellement musulmanes, la question de l'égalité entre les hommes et les femmes ou encore le débat autour du modèle de neutralité à promouvoir. Ce contexte a été pris en considération pour pouvoir traiter ce sujet. Il apparaît clairement que dans ce contexte, le sentiment de méfiance à l'égard des personnes musulmanes ou dites musulmanes est grandissant et que de nombreuses personnes font face à des comportements de peur, de méfiance, de rejet voire de haine parce qu'elles sont musulmanes ou supposées l'être.

### 7.1.1. Islamophobie : un phénomène mondial ?

Au sein des instances supranationales et internationales ou dans les pays voisins, les mêmes constats et observations sont faits : ceux d'une montée de manifestations d'intolérance inspirés par l'intolérance religieuse qui touchent notamment les personnes musulmanes.

Au niveau international, on peut noter que l'ONU<sup>35</sup> et le Conseil de l'Europe<sup>36</sup> ont condamné ces phénomènes et ont invité les Etats membres à adopter des mesures spécifiques pour contrer ces nouvelles formes d'intolérance. Au niveau européen, l'EUMC<sup>37</sup> a adopté une définition de l'islamophobie en 2006 se basant sur les travaux réalisés par le Conseil de l'Europe (ECRI) et par l'ONG britannique Runnymede Trust<sup>38</sup>. L'approche adoptée vise à combattre ce phénomène au même titre que la discrimination raciale et le racisme. Si, partout en Europe, le même phénomène est observé et l'idée d'y porter une attention particulière est largement partagée, l'aborder au travers de la lutte contre l'islamophobie ne fait, par contre, pas l'unanimité.

33 Court-métrage réalisé par le député néerlandais Geert Wilders et diffusé sur le web dans lequel des sourates du Coran sont citées et illustrées par des images de manifestations de violence dont les attentats du 11/09/2001 et la présence des personnes musulmanes aux Pays-Bas.

34 *Etnische minderheden en de Vlaamse kiezers*: Een analyse op basis van de postelektorale verkiezingsonderzoeken 1991 – 1995 – 1999 – 2003 – 2007, Jaak Billiet – Marc Swyngedouw, CeSO, ISPO, 12/2009

35 Résolution 59/199 sur « l'élimination de toutes les formes d'intolérance religieuse » votée à l'unanimité <http://www.un.org/Pubs/chronicle/2004/issue4/0404p4.html>

36 Recommandation de politique générale n°5 sur la lutte contre l'intolérance et les discriminations envers les musulmans (CRI (2000) 21) ; Recommandation de politique générale n°7 sur la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale (CRI (2003) 8) ; Recommandation générale n°8 pour lutter contre le racisme tout en combattant le terrorisme (CRI (2004) 26).

37 European Monitoring Center on Racism and Xenophobia (EUMC), « Muslims in the European Union: discrimination and islamophobia », 2006.

38 Lien <http://www.runnymedetrust.org/publications/17/74.html>

### 7.1.2. Islamophobie : les nœuds du débat

Cette dissension sur l'approche à adopter repose sur un certain nombre de critiques relatives aux risques qui découleraient d'une approche particulière au travers de la lutte contre l'islamophobie. La principale critique est que le terme porte non pas sur un groupe de personnes mais sur une religion et qu'avoir peur de celle-ci n'est pas en soi condamnable.<sup>39</sup> Sa condamnation pourrait rendre toute critique impossible et risque d'être instrumentalisée afin de la rendre impossible alors que la critique même virulente d'une religion est un droit garanti par la liberté d'expression<sup>40</sup>.

Afin d'éviter ces risques, il faut voir l'islamophobie non pas comme la peur de l'islam mais comme la haine de l'islam et des personnes dites musulmanes. La liberté de critiquer l'islam au même titre que n'importe quelle religion ou idéologies doit être assurée. Il ne faut cependant pas confondre une critique virulente et certains propos visant exclusivement les personnes musulmanes qui, sous couvert d'une critique de l'islam, tentent de créer et d'alimenter une haine envers des personnes dites musulmanes. Cette exigence de vigilance ne doit pas occulter le risque d'instrumentalisation de la part de certains groupes qui viseraient à condamner toute critique de l'islam sous couvert de lutter contre l'islamophobie. Il faut, cependant, rappeler que ces risques existent pour tous les combats visant à protéger les droits des minorités.

### 7.1.3. Position du Centre<sup>41</sup>

Le Centre propose de porter une attention particulière à ces phénomènes ainsi qu'à la lutte contre l'islamophobie dans le cadre d'une définition précise.

Il importe donc d'adopter une définition claire permettant de limiter les confusions et les risques de limitation de la liberté d'opinion et d'instrumentalisation.

#### Methodologie et définition

Le Centre a procédé à l'identification de ce phénomène dans sa mission de traitement des requêtes individuelles. Si le traitement de ces signalements se fera toujours à partir de la législation actuelle en matière de lutte contre les discriminations, l'identification des actes ou propos islamophobes se fera après le traitement du signalement afin de faire émerger et d'analyser ce phénomène de société. En effet, si le cadre législatif actuel peut répondre à ce phénomène, il est cependant nécessaire de pouvoir l'identifier afin d'adopter une approche structurelle pour y répondre.

A partir de l'analyse des signalements reçus sur l'année 2007 et 2008 et de la documentation récoltée sur le sujet, le Centre propose d'aborder l'islamophobie selon trois situations :

- » Actes ou propos islamophobes punissables par la législation antidiscrimination.
- » Actes ou propos islamophobes non punissables par la législation antidiscrimination.
- » Actes ou propos étrangers à l'islamophobie.

#### *Actes ou propos islamophobes punissables par la législation antidiscrimination*

En ce sens l'islamophobie s'exprime sous des formes de discrimination, de racisme, d'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence voire au délit de haine<sup>42</sup>.

Elle se fonde sur des préjugés, une hostilité et un mépris à l'égard des musulmans.

39 Selon la Cour européenne des Droits de l'Homme, la manifestation publique de certaines opinions et avis peut être blessante, choquante voire même provocante. Et cela aussi longtemps qu'il n'y a pas au sein du débat social et politique d'incitation au racisme, à la violence ou au terrorisme, ce type de propos sont protégés par l'article 10 de la Convention européenne des Droits de l'Homme. (*Dirk Voorhoof, Europees Hof tolereert geen beledigingen aan adres van profet, in De juristenkrant 2005/115, 1 en 13, traduit par le Centre*).

40 Une importante jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme confirme ce principe tel que : ECHR, *Otto-Preminger-Institut v Austria*, ECHR 25 November 1996, *Wingrove v. United Kingdom*, en EHRM 4 December 2003, *Müslüm Gündüz v. Turkey*.

41 Tous les exemples repris dans cette partie sont des signalements reçus et traités par le Centre.

42 Pour rappel, par délits de haine, nous entendons les délits tels que définis par les articles 377bis, 405quater, 422quater, 438bis, 442ter, 453bis, 514bis, 532bis et 534quater du Code pénal.

Toute discrimination ou tout propos à l'égard d'une personne musulmane ou dite musulmane, n'est pas nécessairement de l'islamophobie. Pour le Centre, un acte ne sera considéré comme de l'islamophobie que s'il est commis de manière consciente.

L'analyse et le traitement de ces signalements se fera à partir de la législation antidiscrimination. Il n'est pas opportun, à l'heure actuelle, de plaider pour le développement d'un outil juridique particulier. Cette qualification ne change en rien le traitement du signalement mais permettrait de nommer un phénomène et de pouvoir en mesurer l'ampleur.

*Exemples :*

*Suite à sa conversion à l'islam, une personne subit des coups et blessures des membres de sa famille.  
Un propriétaire refuse de louer un logement à un étudiant car son épouse porte le foulard.*

*Actes ou propos islamophobes non punissables par la législation antidiscrimination*

Certains cas ne tombant pas sous le coup de la législation antidiscrimination peuvent cependant contribuer à l'instauration ou à l'intensification des sentiments de méfiance, aux tensions et aux préjugés. Il s'agit de cas liés aux questions du vivre ensemble.

En ce sens l'islamophobie s'exprime sous des formes de discours ou d'actes qui ne sont ni des discriminations ni des actes de racisme, d'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence.

Elle se fonde sur des préjugés, une hostilité et un mépris à l'égard des musulmans quel que soit leur sensibilité à l'égard de l'islam et contribue à l'instauration ou à l'intensification des sentiments de méfiance, de peur et aux tensions et aux préjugés liés aux questions du vivre ensemble et participe à la polarisation de la société.

*Exemple :*

*Dans le cadre d'une plaidoirie dans une affaire de divorce, un avocat tient clairement des propos islamophobes afin de convaincre le juge de donner la garde au parent non musulman.*

*Actes ou faits étrangers à l'islamophobie*

Le Centre veille à ce qu'une critique de la religion islamique ne soit assimilée à un rejet global des personnes musulmanes ou dites musulmanes. On ne peut confondre l'islamophobie et la dénonciation de l'islamisme ou le rejet des religions dans les structures étatiques. Par ailleurs, la limitation de certaines expressions et pratiques religieuses ne saurait directement être associée à de l'islamophobie.

*Exemple :*

*Une administration refuse d'accepter en formation une personne portant la burka.*

**7.1.4. Analyse des signalements : application des définitions proposées**

L'exercice d'identification a été fait sur base des signalements reçus et traités par le Centre pour les années 2007 et 2008, les premiers éléments d'analyse dégagés sont les suivants :

Pour l'année 2007, sur 170 signalements reçus sur base du critère de conviction religieuse, 86 portaient sur la conviction musulmane. Pour l'année 2008, sur 105 signalements reçus sur base des convictions religieuses, 94 portaient sur la conviction musulmane.

**Sur base de ces signalements, trois catégories d'actes ou propos islamophobes peuvent être identifiées :**

*Actes ou propos islamophobes punissables par la législation antidiscrimination*

Il s'agit :

- » d'une part, de violences verbales et/ou physiques à l'encontre de personnes musulmanes ou supposées l'être ou de symboles musulmans :  
*Profanation d'une mosquée à Tirlemont. Les auteurs ont déversé une mare de sang à l'entrée et dégradé l'immeuble (fenêtres brisées, tags, ...)*<sup>43</sup>.

<sup>43</sup> Art. 534 quater du Code pénal portant sur les délits relatifs aux graffitis et à l'endommagement de la propriété immobilière.

» d'autre part, d'actes de discrimination dans la vie quotidienne qui touchent tous les secteurs de la vie sociale notamment l'emploi, le logement ou l'enseignement.

*Une personne est licenciée à la suite d'un retour d'un voyage à la Mecque. L'employeur motive dans un premier temps son licenciement suite à une restructuration interne. Après demande d'explications plus précises, l'employeur reconnaît que le licenciement est lié au voyage à la Mecque.*

#### *Actes ou propos islamophobes non punissables par la législation antidiscrimination*

Il s'agit principalement de discours publics hostiles aux personnes issues de l'immigration traditionnellement musulmanes tenus principalement par l'extrême droite. On constate dans ces discours le glissement d'un racisme touchant les personnes issues de l'immigration vers un discours anti-islam visant à toucher ce même groupe de personnes et poursuivant les mêmes objectifs. Lorsqu'un tel glissement est constaté, le propos peut tomber sous la définition reprise au point précédent (Actes ou propos islamophobes punissables par la législation antidiscrimination).

*Un parlementaire tient les propos suivants : « une femme avec un foulard signe directement son billet retour ... Les musulmans ont le choix entre s'adapter ou partir. »*

*« Fitna », court métrage réalisé par le député néerlandais Geert Wilders et diffusé sur le web dans lequel des sourates du Coran sont citées et illustrées par des images de manifestations de violence dont les attentats du 11/09/2001 et la présence des personnes musulmanes aux Pays-Bas ».*

#### *Actes ou propos étrangers à l'islamophobie*

Certains actes ou propos peuvent être présentés ou ressentis comme de l'islamophobie, il s'agit des critiques même virulentes de l'islam en tant que religion ou courant de pensée et du refus opposé aux demandes relatives aux accommodements (religieux) raisonnables.

Ces refus ne peuvent pas être considérés comme des discriminations, en effet, les accommodements religieux ne sont pas reconnus comme des droits dans la législation belge<sup>44</sup>. Face à ce type de demande, il n'y a donc aucune obligation légale d'y répondre, il faut cependant que le refus soit justifié de manière raisonnable et objective. Le Centre laisse à l'appréciation de la personne responsable d'y satisfaire ou non et peut, le cas échéant, œuvrer à une solution qui convienne à tous. Le refus peut être justifié si les demandes en question s'opposent ou empêchent, par exemple, l'exécution correcte du contrat de travail.

*Une puéricultrice refuse de servir de la viande de porc à des enfants dans une crèche. Ce refus peut être considéré comme un refus d'exécution du travail.*

#### *Islamophobie sur internet<sup>45</sup>*

Il ressort de l'analyse des signalements qu'internet joue un rôle de diffusion important de messages et discours islamophobes.

Pour l'année 2007, sur 330 signalements reçus pour incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence via internet, 100 portaient sur l'islam et les musulmans. Pour l'année 2008, sur 430 signalements reçus dans le cadre de cyberhate, 137 portaient sur des emails en chaîne dont près de 80% portaient sur l'islam et/ou les musulmans.

On peut pour internet identifier trois types de messages :

#### *Messages de mauvais goût*

Il s'agit de messages se présentant comme des « blagues » ou des « parodies » mais qui visent principalement l'islam et les musulmans. Même si ce type de message ne peut être cautionné, il ne tombe pas sous la catégorie de l'islamophobie punissable par la législa-

<sup>44</sup> Comme cela est le cas au Canada, voir à ce propos le texte relatif au Rapport Taylor-Bouchard sur les « accommodements raisonnables » et les « pratiques d'harmonisation interculturelle ».

<sup>45</sup> Pour plus d'informations, voir point 6.2. Incitation à la haine sur internet: accroissement de l'incitation à la haine dans des e-mails en chaîne et sur des sites de réseaux sociaux.

tion antidiscrimination. Il pourrait, cependant, être considéré comme des actes ou propos islamophobes non punissables par la législation antidiscrimination. En effet, si un seul message de ce type peut paraître anecdotique, le fait qu'il en existe de très nombreux, ou que ce même message est largement diffusé et relayé, peut contribuer à instaurer ou à intensifier des sentiments de méfiance, de peur, voire de haine.

*Au départ, une ONG utilise une photo choc pour une campagne contre la faim. Cette illustration est détournée pour stigmatiser les personnes musulmanes et est placée sous le titre : « une famille musulmane comporte en moyenne 8 enfants ».*

#### Messages « d'information »

Il s'agit de messages se présentant comme des courriels d'information mais dont le faux contenu est construit afin de produire une image négative de l'islam et des musulmans. Selon les cas, ils pourront être considérés comme des actes ou propos islamophobes.

*Saviez-vous que dans des écoles primaires, des élèves sont allés jusqu'à instituer l'usage séparé des deux robinets des toilettes, l'un réservé aux « musulmans », l'autre aux « Français » ou qu'un responsable local du culte musulman a demandé de prévoir des vestiaires séparés dans les salles de sport car, selon lui, « un circoncis ne peut se déshabiller à côté d'un « impur » ?*

*Il s'agit d'un extrait de courriel en chaîne reprenant 19 « faits » de ce type visant exclusivement les personnes musulmanes. Les faits rapportés dans ce courriel n'ont jamais existé et sont présentés sous forme d'informations tirées du quotidien français « Le Monde ». Le message se termine par une mise en garde de la menace d'islamisation et de la présence de musulmans.*

#### Films violents

De nombreux courriels diffusent des films reprenant des extraits d'actes de violence afin de les associer à l'islam et aux musulmans. Ces films sont généralement accompagnés d'un message stigmatisant l'islam, les musulmans et les populations issues de pays tradi-

tionnellement musulmans. Ce type de message pourra également être considéré comme de l'islamophobie.

*« Ces pauvres enfants, comment pourraient-ils faire du mal ? »*

*Il s'agit d'un film, montrant un jeune enfant soldat exécutant un acte d'une grande violence, qui a été diffusé avec un message ironique sur l'islam ne s'attachant aucunement à parler de la question des enfants soldats mais en focalisant sur l'islam comme étant un vecteur de haine et de violence.*

#### 7.1.5. Islamophobie : l'action du Centre

Cette méthode de qualification et d'identification est utilisée par le Centre depuis janvier 2009 dans le cadre du traitement des requêtes individuelles afin de pallier au manque criant de données pour évaluer l'ampleur du phénomène.

A côté de ce travail d'identification et de qualification, un travail plus structurel sera nécessaire pour combattre les sentiments de méfiance de plus en plus forts dont font l'objet les personnes dites musulmanes.

Une note plus détaillée sera prochainement disponible sur le site du Centre [www.diversite.be](http://www.diversite.be)

## REGARD VERS L'EXTERIEUR

### LE RAPPORT TAYLOR-BOUCHARD SUR LES « ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES » ET LES « PRATIQUES D'HARMONISATION INTERCULTURELLE »

On gagne toujours à apprendre des autres comment ils abordent les problèmes auxquels nous sommes nous-mêmes confrontés. C'est aussi vrai de la question de la diversité culturelle et des pratiques et signes religieux. *Via* nos médias quotidiens, nous sommes les témoins presque « directs » des débats qui ont lieu en France et aux Pays-Bas. Mais il existe un pays qui, pour diverses raisons, a poussé très loin la réflexion en ce domaine, et qui présente quelques similitudes (à côté de grandes différences) avec notre pays, c'est le Québec.

Au cours des années 80 et des années 90, le Canada (et en particulier le Québec), terre historique d'immigration, a développé toutes sortes d'instruments pour favoriser la diversité culturelle. Le plus fameux d'entre eux est l'obligation juridique de prévoir des « accommodements raisonnables » en matière culturelle (alimentaire, vestimentaire, lieux et temps de prière, etc.) en vue de faire respecter le droit à l'égalité, et de combattre la discrimination « indirecte » (c'est-à-dire celle qui, par suite d'une application stricte d'une norme, porte atteinte au droit à l'égalité d'un citoyen). *L'accommodement raisonnable* signifie (1) qu'il doit être d'un coût financier acceptable, (2) qu'il doit tenir compte des pratiques courantes ou majoritaires, et (3) qu'il doit bien évidemment respecter les droits fondamentaux (comme l'égalité femme/homme par exemple).

A partir de 2002 (dans la foulée du 11 Septembre ?), de nombreuses controverses, parfois surmédiatisées, ont commencé à se développer, notamment à propos de l'application de la charia, du port du kirpan, du ramadan, de l'apprentissage du français, etc. Les relations entre membres de communautés religieuses et population francophone devenaient de plus en plus conflictuelles, au point que le Gouvernement du Québec décida la mise sur pied d'une Commission dite « Bouchard-Taylor » (du nom de ses co-présidents, le premier historien et sociologue, le second philosophe) chargée d'évaluer la politique d'accommodements raisonnables et de faire des recommandations au Gouvernement et à la société civile québécoise.

Une vaste consultation a été entamée, qui a pris les allures d'un véritable roman-feuilleton (auditions en direct à la télévision, fuites, polémiques dans la presse, etc.), et a débouché sur un rapport de 300 pages, intitulé *Le temps de la conciliation*, qui formule 37 recommandations à l'intention du gouvernement québécois. Il suggère notamment de mieux définir la laïcité, de promouvoir l'interculturalisme, de mieux intégrer ses immigrants et de les protéger plus efficacement contre toute forme de racisme et de discrimination.

*Le Rapport Taylor-Bouchard en quelques chiffres :*

- » 3423 personnes ont assisté aux 22 forums régionaux de citoyens: 328 mémoires et 241 témoignages ont été présentés lors de ces audiences;
- » 800 personnes ont participé à l'un ou l'autre des quatre forums nationaux organisés ;
- » 398011 ont visité le site web de la commission entre août 2007 et janvier 2008: 119 262 ont participé à une simulation intitulée « Si vous aviez à décider », 50 933 ont répondu aux questions hebdomadaires et 2500 courriels ont été envoyés à la commission.
- » les travaux de la commission auront coûté 3,7 millions de dollars.

Selon les auteurs du rapport, s'il y a bel et bien eu une crise des accommodements raisonnables au Québec, c'est davantage une crise des *perceptions* qu'une crise des *pratiques* elles-mêmes. Le principe de l'accommodement raisonnable n'est donc pas remis en cause, au contraire il est réaffirmé par le Rapport, qui stigmatise le rôle néfaste des médias.

Le Rapport insiste pour que la mise en œuvre de l'harmonisation interculturelle se fasse autant que possible, non par la voie 'judiciaire', 'législative' ou 'administrative', mais par la voie *citoyenne* de *l'ajustement concerté*. L'orientation première du Rapport, c'est que la diversité culturelle et le pluralisme des convictions et des croyances sont une richesse pour le Québec. La liberté de manifester ses convictions est un des fondements de la société démocratique, même si, dans le même temps, on sait aussi qu'aucune liberté n'est absolue et peut souffrir de limitations, mais toujours circonscrites et justifiées. Sur cette base, et plus concrètement, la Commission Taylor-Bouchard :

- » propose d'interdire le port de signes religieux aux titulaires de fonctions qui doivent incarner la neutralité de l'État: magistrats, policiers, gardiens

de prison, etc. Elle suggère par contre de laisser les enseignants, les fonctionnaires, les professionnels de la santé et tous les autres agents de l'État porter les signes religieux qu'ils veulent. Les étudiants devraient aussi être laissés libres de porter des signes religieux, comme le hijab, la kippa ou le turban.

- » engage le Gouvernement à responsabiliser les institutions publiques : apprentissage des questions interculturelles dans le programme de formation des futurs enseignants ; lutte plus efficace contre les diverses formes de racisme ; création d'un « Office d'harmonisation intergouvernementale » ; amélioration de l'accueil et de l'intégration des immigrants ; meilleure représentation des minorités ethniques dans l'administration, etc.

Selon le Rapport, les deux socles sur lesquels l'identité québécoise devrait se construire (outre les valeurs et les institutions démocratiques) sont la *laïcité* (dont le Québec est invité à préciser le contenu) et la *langue française*.

L'intérêt de l'expérience québécoise réside évidemment dans la somme d'expériences et d'expertise rapportée à et par la Commission, mais surtout dans sa méthodologie, basée sur « une recherche d'équilibre et d'équité, dans un esprit de compromis et de clarification ». Nul doute que la Belgique pourrait s'en inspirer utilement, après les travaux de la *Commission du dialogue interculturel* de 2005, et dans la perspective des futures *Assises de l'Interculturalité*. Trois directions se dégagent :

- » promouvoir un vivre-ensemble fondé sur l'harmonisation interculturelle et le plus grand respect des convictions de chacun ;
- » l'harmonisation interculturelle et interconvictionnelle doit prendre, autant que possible, la voie de l'ajustement concerté (voie *citoyenne*, fondée sur la négociation et le compromis, et non voie *judiciaire* ou voie *législative*) ;
- » une démocratie n'est jamais aussi vivante que quand elle se maintient dans une tension créatrice entre l'expression de la diversité et la recherche d'un socle commun de normes.

Le *Centre pour l'égalité des chances* travaille activement sur cette question de l'harmonisation interculturelle, et est en contact régulier, sur ce sujet comme sur d'autres,

avec la *Commission des droits de la personne* du Québec et de la *Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)* en France.

» **Site de la 'Consultation Commission on Accommodation Practices Related to Cultural Differences' (CCA-PRCD) [www.accommodements.qc.ca/index-en.html](http://www.accommodements.qc.ca/index-en.html)**

» **Site de la Halde [www.halde.fr](http://www.halde.fr)**

## 7.2. Signes d'appartenance « convictionnelle » : création d'un outil d'information à destination d'un large public

Le Centre est régulièrement interpellé à propos de la question des signes religieux et idéologiques particulièrement à propos de la question du port du foulard islamique dans les entreprises, les administrations ou encore les écoles. Ainsi, d'une part, des requérants individuels, tenus d'ôter leur foulard attendent du Centre qu'il se prononce sur l'existence ou non d'une discrimination à leur rencontre. D'autre part, des employeurs privés interrogent le Centre sur la légitimité d'une interdiction du port des signes religieux formulée dans un règlement de travail. Certains services publics questionnent aussi le Centre sur l'étendue et la portée de l'obligation de neutralité qui s'impose à eux.

En 2005, parallèlement aux travaux de la Commission du Dialogue Interculturel, le Centre a mené une étude sur le phénomène des signes religieux dans la société belge intitulée « les expressions actives de convictions religieuses ou philosophiques dans la sphère publique »<sup>46</sup>.

Au cours de l'année 2008, il a par ailleurs développé des échanges avec la Haute Autorité française de Lutte contre les Discriminations (HALDE) et la Commission des droits de la personne du Québec, sur la question des enjeux de la laïcité et des accommodements raisonnables sur le critère de la religion.

Dans le cadre d'une démarche fondée sur l'analyse la plus objective possible du phénomène et sur une volonté de susciter le dialogue au sein de tous les secteurs concernés, le Centre a également entrepris l'élaboration d'un outil d'information et de recommandations à destination des différents acteurs de la société (services publics, employeurs, syndicats, directions d'écoles) et des citoyens en général. Cet outil vise à informer chacun sur ses droits et ses devoirs autant qu'à aider les pouvoirs publics à aborder la question des signes d'appartenance « convictionnelle », de la manière la plus constructive et à envisager d'éventuelles modifications de la législation.

Par cette démarche, le Centre entend élargir la réflexion au-delà de la seule question du foulard islamique et à la faire porter sur tous les signes d'appartenance : religieux mais aussi politiques ou philosophiques. La notion de

signe d'appartenance « convictionnelle » vise tout objet, image, vêtement, symbole qui exprime une appartenance religieuse, idéologique ou politique pour celui qui émet ou celui qui reçoit le « signe ». On doit en effet tenir compte des circonstances et de la façon dont les interlocuteurs vont percevoir le signe émis.

Le travail réalisé par le Centre est essentiellement un travail d'information et de recommandation. Volontairement, les « débats de société » que suscite toujours la question des signes religieux et convictionnels a été mise entre parenthèses.

Ces débats sont bien connus :

1. Les signes d'appartenance religieuse ou convictionnelle, quels qu'ils soient, soulèvent inévitablement la question du prosélytisme religieux, politique ou philosophique – prosélytisme qui peut s'avérer indésirable dans certaines situations de la vie sociale (songeons à l'école, ou au fonctionnement des services publics). Où commence le prosélytisme ? Le prosélytisme religieux et le militantisme politique peuvent-ils être assimilés, et donc souffrir éventuellement des mêmes interdictions ? Etc.
2. Autre sujet de débat : la neutralité de l'Etat, qui ne se trouve pas telle quelle dans la Constitution belge, mais fait l'objet de nombreux textes législatifs ou réglementaires. Comment concevoir cette neutralité ? Sous une forme *exclusive* (interdiction de tout signe convictionnel) ou *inclusive* (acceptation) – ou encore exclusive dans certains cas, et inclusive dans d'autres ? Faut-il que les Législateurs belges, ou le Constituant lui-même, définissent davantage la neutralité ?
3. Le port du foulard, plus spécifiquement, soulève le débat autour de la condition féminine et de l'égalité femme/homme. Les thèses s'affrontent, entre celles et ceux qui estiment que le foulard est un instrument de soumission de la femme, qui doit donc être combattu en tant que tel, et celles et ceux qui contestent vivement cette interprétation et y voient plutôt soit l'expression légitime d'une identité religieuse ou culturelle, soit encore une simple pratique religieuse ou culturelle dont

<sup>46</sup> Consultation : Les expressions actives de convictions religieuses ou philosophiques dans la sphère publique : Situations – pratiques – gestions, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, mars 2005. Téléchargeable sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be), rubrique Publications

rien ne justifie l'interdiction. Certains, parmi ces derniers, estiment en outre que les multiples formes d'interdiction du foulard relèvent de la discrimination, et devraient donc faire l'objet de sanctions systématiques.

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

Néanmoins, le lecteur verra dans le travail du Centre une double orientation générale qui est clairement exposée et assumée :

- » la première grande orientation, c'est que la diversité culturelle et le pluralisme des convictions et des croyances sont une richesse pour notre société, et qu'il existe une tension créatrice entre l'expression de la diversité et la recherche d'un socle commun de normes. A travers cet instrument d'information et de recommandations, le Centre voudrait promouvoir un vivre-ensemble fondé sur l'harmonisation interculturelle et le plus grand respect des convictions de chacun. La liberté de manifester ses convictions est un des fondements de notre société démocratique. Elle est le principe sur lequel le Centre a fondé sa réflexion, même si, dans le même temps, on sait aussi qu'aucune liberté n'est absolue et peut souffrir de limitations, mais toujours circonscrites et justifiées. C'est pourquoi le Centre estime qu'un interdit *général* concernant le port de signes religieux ou convictionnels ne serait pas justifié (sauf peut-être, et selon des modalités qui devraient faire l'objet d'un débat démocratique, à l'égard d'un certain nombre de fonctions publiques comportant un devoir de réserve) ;
- » la deuxième grande orientation, c'est que l'harmonisation interculturelle et interconvictionnelle doit prendre, autant que possible, la voie de l'ajustement concerté. La voie *citoyenne*, fondée sur la négociation et le compromis, est préférable à la voie *judiciaire* et à la voie *législative* (sans toutefois que

ces deux voies soient à exclure a priori). Il existe dans la société belge un capital de bonne volonté et une tradition du compromis sur lesquels les différents acteurs peuvent s'appuyer pour arriver à un ajustement concerté en matière de signes convictionnels. Le Centre fait des recommandations claires pour réaliser un tel ajustement concerté : nécessité, dialogue, transparence, proportionnalité.

## **8. Politiques régionales et locales : vers un réseau de points de contact**



## 8.1. Conférence « Pas de deux » sur l'évolution des politiques d'intégration en Belgique

S'appuyant sur son mandat de Point de Contact national Intégration – Belgique<sup>48</sup>, le Centre a réuni, les 26 et 27 novembre 2008, les pouvoirs publics et les acteurs régionaux pour une conférence de deux jours intitulée « Pas de deux » sur les différents aspects de la politique d'intégration en Belgique. Des universitaires, des responsables politiques et des spécialistes du terrain ont débattu à ce sujet en référence aux principes de base de la politique européenne d'intégration. Le défi consistait d'abord à analyser l'évolution du concept d'intégration en Belgique et à identifier les enjeux de la politique d'intégration pour les différentes parties du pays. La question a aussi été de savoir dans quelle mesure les initiatives politiques régionales correspondent à la vision et aux initiatives européennes en matière d'intégration.

Il y a près de vingt ans était instauré le Commissariat royal à l'Immigration. Dans son premier rapport (1989), le Commissariat introduisait une nouvelle définition du concept d'intégration. Quinze ans plus tard, la Commission du Dialogue interculturel (2004-2005) s'interrogeait à son tour sur ce concept et sur la politique d'intégration. Les acteurs du Commissariat royal et de la Commission pour le Dialogue interculturel ont réitéré l'exercice en mettant l'accent sur l'évolution des visions et des concepts en vigueur.

La complexité institutionnelle de notre pays se reflète dans ses politiques d'intégration. Les débats se sont tout naturellement intéressés à la structuration de l'intégration dans les différentes Communautés et Régions. La spécificité et les accents de la politique d'intégration dans les entités fédérées ont été expliqués et analysés par des acteurs majeurs tels que le Vlaams Minderheden-centrum, le Minderhedenforum, Foyer vzw, le Centre bruxellois d'action interculturel et les Centres Régionaux d'Intégration.

Afin de briser encore plus les frontières institutionnelles inhérentes à ces compétences régionales et d'encourager des échanges actifs d'expériences et de pratiques, les Communautés et les Régions ont proposé une série d'ateliers couvrant un large éventail de thèmes: l'orientation sociale, le renforcement des capacités (empowerment) et la participation, la politique de cohésion

sociale, l'insertion professionnelle et les plans d'intégration locaux. Cette approche s'est avérée adéquate pour permettre aux professionnels des différentes parties du pays de faire concrètement et activement connaissance avec leurs initiatives et leurs orientations réciproques.

Au cours de la conférence, la Commission européenne a introduit le cadre européen relatif à l'intégration. Il est certain que l'intégration des ressortissants de pays tiers qui vivent et travaillent dans l'UE est devenue, ces dernières années, une priorité de plus en plus forte à l'ordre du jour européen. Cela traduit un désir clair d'une approche européenne plus cohérente et plus coordonnée dans le domaine de l'intégration. C'est ainsi qu'en 2004 le Centre a été mandaté, dans le cadre de ses missions légales, par le ministre fédéral de l'intégration et de l'égalité des chances pour coordonner le Point de Contact national Intégration pour la Belgique.

Les contours des activités de la Commission sont esquissés dans le «Programme commun pour l'Intégration»<sup>49</sup>. Ce document présente les orientations et les actions possibles de la politique d'intégration de l'Union européenne et des Etats membres. Outre des réunions de réseaux et des rapports annuels, il prévoit entre autres des séminaires techniques visant à préparer la rédaction d'un «Manuel sur l'Intégration pour les décideurs et les praticiens» (la 3<sup>e</sup> édition paraîtra en 2010) ainsi qu'un site internet européen sur l'intégration .

Un volet important de cet agenda commun est le cadre des 11 «Principes de base communs pour l'intégration»<sup>50</sup>. Ces principes font office de lignes de conduite pour la politique d'intégration de l'UE et orientent les actions qui sont mises sur pied. Durant la conférence 'Pas de deux', chacun de ces principes a servi de fil rouge pour les débats des différents panels. On s'est également demandé dans quelle mesure les initiatives politiques régionales répondaient et répondront à ces principes de base européens pour l'intégration.

47 En 2009, le Centre publiera un rapport « Pas de deux » qui présentera le contenu des débats. Ce rapport sera disponible sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be).

48 Commission européenne – Direction générale Justice, Liberté et Sécurité

49 Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, Comité économique et social européen et au Comité des régions - Programme commun pour l'intégration - Cadre relatif à l'intégration des ressortissants de pays tiers dans l'Union européenne

50 PBC – Principe de Base commun pour l'Intégration

Concrètement, trois principes de base communs ont été mis en lumière:

- » “Pourquoi et comment évaluer une politique d’intégration?” (PBC 11)
- » “Le recentrage des politiques et des mesures d’intégration” (PBC 10)
- » “L’intégration est un processus dynamique, à double sens, de compromis réciproque entre tous les immigrants et résidents des Etats membres” (PBC 1)

Des objectifs, des indicateurs et des mécanismes d’évaluation clairs sont indispensables pour pouvoir adapter la politique menée, constater des progrès et mettre sur pied un échange efficace d’information. C’est en ayant à l’esprit ce principe que les intervenants au panel ont examiné plus attentivement la question de l’évaluation, de son objet et de ses méthodes.

La prise en compte de la politique et des mesures d’intégration dans tous les secteurs politiques et à tous les niveaux administratifs concernés constitue un élément important dans l’élaboration et la mise en œuvre d’une politique publique. Ce constat soulève immédiatement une série de questions : quel équilibre entre des mesures générales (politique d’inclusion) et ciblées (politique catégorielle) ? Quelle coordination entre les services concernés ? Qu’est-ce qui caractérise un recentrage réel?

Si l’intégration est un processus dynamique à double sens exigeant des compromis réciproques entre les immigrants et les résidents du pays d’accueil, une série de défis se posent pour l’avenir. Sur quelles valeurs fondamentales repose ce processus, comment favoriser des contacts fréquents entre la société d’accueil et les nouveaux Belges et quelles sont les mesures qui s’imposent? Tout cela a donné matière à un intéressant débat politique.

Le Centre se réjouit que cette conférence ait attiré un public aussi large. Des acteurs des Communautés et des Régions ont répondu de bon gré à l’invitation pour cet échange actif et ce débat. Par ailleurs, la Commission européenne s’est félicitée de cette introduction au cadre européen en matière d’intégration et a suggéré cette initiative comme exemple de bonne pratique auprès des autres Etats membres. Pour le Centre, “Pas de deux” est la traduction d’une collaboration toujours plus étroite avec les Communautés et les Régions dans le domaine

de l’intégration, à la lumière de l’influence croissante de l’Europe dans cette matière.

En 2009, le Centre publiera un rapport « Pas de deux » qui présentera le contenu des débats. Ce rapport sera disponible sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be).



SÉMINAIRE / SEMINARIE  
26 & 27 11 2008  
PALAIS DES COMMUNAUTÉS (BRUXELLES)  
PALAIS DES RÉGIONS ARTS / CENTRO CONFINANCE ARTS  
WWW.CENTREVOORGEELIJKHEIDENVERBODENDEWITTEMANS.BE

CENTRE VOOR  
GELIJKHEID  
EN VERBODEN  
DE WITTE MANS  
CENTRO VOOR  
EGALITEIT  
EN VERBODEN  
DE WITTE MANS

## CONTRIBUTION EXTERIEURE

### CIRÉ (COORDINATION ET INITIATIVES POUR RÉFUGIÉS ET ÉTRANGERS)

L'accueil des primo-arrivants en Région de Bruxelles-Capitale : Constats

*Etude commandée et éditée par la Commission Communautaire Commune (CoCom), réalisée par le CIRE sous la supervision du Centre.*

Chaque année, des milliers de « primo-arrivants »<sup>51</sup> arrivent à Bruxelles. Pourtant, à ce jour, la Région de Bruxelles-Capitale, comme telle, n'a pas de politique publique en la matière, contrairement à la Flandre dont la politique dite d'*inburgering* (intégration civique) a également des effets à Bruxelles.

#### 1. Deux politiques pour une Capitale

La Région bruxelloise voit cohabiter deux politiques en matière d'accueil des primo-arrivants, une politique francophone et une politique flamande.

Du côté francophone, il y a une série d'actions destinées -plus ou moins spécifiquement selon les cas- au public primo-arrivant (cours de français, services psychosociaux et juridiques, premier accueil/orientation, ISP, ...). Elles émanent majoritairement du secteur associatif mais sont également le fait de certaines autorités communales et structures para-communales. Elles fonctionnent avec des moyens variés parmi lesquels ceux provenant de la cohésion sociale (Cocof), de l'éducation permanente (CFB), de subventions ponctuelles dans le cadre d'appels à projets (FIPI, Fondation Roi Baudouin, ...) et, pour ce qui concerne les initiatives communales, de la politique des grandes villes et d'autres subventions communales.

Il n'y a donc pas de moyens structurels particuliers destinés aux primo-arrivants et il n'existe pas de « dynamique intégrée ». La logique qui semble prévaloir au niveau des pouvoirs subsidiaires est plus de l'ordre du soutien à un certain nombre d'initiatives que de la mise en œuvre d'une politique spécifique.

On est donc face à une multiplicité de relais, de niveaux d'aide et d'accueil ni structurés ni coordonnés entre eux. Cela implique également qu'il n'y a pas d'information structurée et systématique à l'attention de tous les primo-arrivants. Dans la plupart des cas, c'est par le « bouche à oreille » que le public arrive dans les organisations. Cela signifie que, selon l'état de leurs réseaux sociaux, les personnes sont plus ou moins informées quant aux initiatives qui leur sont accessibles. Le contexte actuel implique pour les personnes de devoir toujours chercher l'information tant pour ce qui concerne les démarches à accomplir que pour les services qui existent. Cela suppose également que les services ne touchent qu'une partie du public potentiel, probablement la plus débrouillarde et qui est dans une logique « proactive ».

Du côté flamand, on a une action principale (le bureau d'accueil BON vzw)<sup>52</sup>, développée dans le cadre de la politique d'*inburgering*, dite « d'intégration civique » en français et financée par la Communauté flamande. L'intégration civique est perçue comme un premier pas accompagné vers une participation à la société en tant que membre à part entière. Elle propose (à l'image de ce qui se fait en Flandre) un parcours multidimensionnel qui comprend un accompagnement individuel durant l'ensemble du processus, un cours de néerlandais (entre 90 et 240 heures selon le niveau de scolarité de la personne), un cours d'orientation sociale (80 heures) et une aide en matière d'orientation professionnelle.

Il s'agit d'une action globale très intégrée dans la mesure où les personnes qui décident de s'engager dans ce parcours s'engagent à suivre l'ensemble du processus et pas uniquement l'un ou l'autre aspect de celui-ci. L'accompagnement, ainsi que les cours d'orientation sociale se font dans la langue maternelle des personnes ou dans une langue de communication<sup>53</sup>.

52 Notons qu'à côté de cette action principale, il y a des actions connexes (destinées à un public n'ayant pas accès à l'*inburgering* et/ou proposant d'autres types d'initiatives que celles prévues par l'*inburgering*) développées par le Centre d'intégration « De Foyer » et d'autres associations (notamment de migrants).

53 A titre d'information, il est intéressant de noter qu'en 2007, sur les 69 groupes organisés par le bureau d'accueil néerlandophone BON vzw, 34 l'ont été en langue française (soit 49%).

51 C'est à dire des personnes arrivées récemment en Belgique

## 2. De la pertinence de mener une politique spécifique à l'intention des primo-arrivants

Du côté flamand, globalement, tant les organisations de migrants que les acteurs associatifs et les primo-arrivants eux-mêmes voient positivement la mise en place d'un programme d'accueil et regrettent que cela n'ait pas été fait plus tôt<sup>54</sup>.

Du côté francophone, la question de l'accueil des primo-arrivants fait débat. Certains estiment que ce type de public ne nécessite pas un accompagnement distinct, les problèmes et difficultés étant souvent les mêmes que pour le restant du public.

D'autres, par contre, soulignent combien l'arrivée dans un pays qui est parfois fort éloigné (dans tous les sens du terme) du pays d'origine peut être un moment difficile. Les codes et les règles peuvent se révéler fort différents de ceux qui ont été appris, les compétences professionnelles acquises dans le pays d'origine ne sont pas toujours facilement transposables au vu du marché de l'emploi en Belgique, la langue dans le pays d'accueil n'est pas nécessairement maîtrisée, .... Dans ce cadre, une politique spécifique à l'intention des primo-arrivants est vue comme la mise en place d'un accueil de qualité qui garantit à toutes les personnes concernées l'accès aux différentes informations et formations (notamment au niveau linguistique) qui sont susceptibles de leur être utiles et ce, dans le cadre de leur nouveau projet de vie.

Mais mettre en place un programme construit et structuré, c'est aussi, de la part de la société, donner un message clair à la personne nouvellement arrivée, celui de la reconnaître dans son existence mais également de lui permettre de mieux comprendre quels sont ses droits et devoirs au sein de cette société dont elle fait désormais partie.

On pourrait dire qu'il en va d'une question de loyauté. En effet, la société a des attentes à l'égard de l'ensemble des membres qui la composent. Ne pas exprimer ces attentes clairement, ni outiller correctement les nouveaux venus revient à les leurrer. Mais, c'est également limiter les possibilités concrètes pour eux de participer

activement, tant socialement, qu'économiquement et politiquement à la société. Par ailleurs, c'est aussi les exposer à certaines sanctions, qu'elles soient explicites (dans le cas du non-respect de règles de droit) ou implicites (dans le cadre de leur vie sociale) sous la forme, par exemple, de la réprobation, du dédain, voire de l'exclusion.

*Nathalie de Wergifosse  
CIRÉ asbl*

» [www.cire.irisnet.be/ressources/rapports/accueil-primo.html](http://www.cire.irisnet.be/ressources/rapports/accueil-primo.html)

54 Des réserves existent toutefois quant au caractère obligatoire (pour une partie du public) de l'inburgering en Flandre. A Bruxelles, par contre, il n'y a absolument aucune contrainte pour qui que ce soit de suivre le parcours.

## 8.2. Points de contact « discrimination » en Flandre

### 8.2.1. Introduction

La décision de la ministre Van Brempt de créer 14 points de contact, comme le prévoient les articles 42 et 43 du décret flamand<sup>55</sup> du 10 juillet 2008 sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement, répond à l'attente de l'Europe de garantir pour tous les citoyens l'accessibilité et le suivi des signalements en matière de racisme et de discrimination. Le Centre se félicite que la Flandre prenne cette attente au sérieux et mette à cet effet des moyens à la disposition de treize agglomérations urbaines et de Bruxelles.

Au niveau fédéral deux instances fonctionnent en tant qu'organes indépendants pour l'accompagnement des victimes de discrimination. Le Centre rend des avis, reçoit des signalements et peut ester en justice en cas de discrimination pour tous les motifs tels que mentionnés dans la loi du 10 mai 2007 (à l'exception des cas de discrimination sur base du sexe et sur base de la langue), pour autant que la discrimination ait trait à un domaine de compétence fédérale.

Si le signalement porte sur un cas de discrimination sur base du sexe, toujours dans le domaine de compétence fédérale, il sera traité par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.

Des points de contact 'Discrimination' ont été ouverts en 2008-2009 dans sept agglomérations urbaines (Anvers, Gand, Genk, Saint-Nicolas, Louvain, Malines et Turnhout). Ils sont accessibles à toute personne ayant une question ou une plainte touchant à une discrimination fondée sur l'une des caractéristiques suivantes: sexe, âge, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, conviction philosophique ou religieuse, conviction politique, langue, santé, handicap, caractéristique physique ou génétique, condition sociale, nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance nationale ou ethnique. Toutes les coordonnées de ces points de contact figurent sur le site internet [www.gelijkekansen.be](http://www.gelijkekansen.be).

Le Centre souhaite mettre son expertise et sa connaissance à la disposition des autorités flamandes pour assurer le bon fonctionnement et la qualité de ces points de contact. En 2008, il a dès lors conclu une convention

avec Gelijke Kansen Vlaanderen sur les points qui suivent.

» [www.gelijkekansen.be](http://www.gelijkekansen.be)

«J'étais assis à la terrasse d'un café. A un certain moment, j'ai remarqué que le garçon avait des problèmes avec des personnes d'origine étrangère. Je lui ai demandé ce qu'il se passait. Il m'a répondu que « son patron acceptait seulement quelques nègres (sic) et aucun marocain dans son établissement ». J'ai rapporté les faits à la police... »

### 8.2.2. Formation des collaborateurs des points de contact à l'accueil, au travail en réseau et à l'enregistrement des signalements

Des études<sup>56</sup> ont montré qu'une minorité de citoyens réussit à exprimer correctement son mécontentement. Seuls les plaignants les plus obstinés ou les cas les plus flagrants parviennent jusqu'aux points de contact. Outre les obstacles classiques (temps, argent, effort), il semble que des facteurs tels que la peur de la victimisation, la pudeur et la fierté dissuadent fortement les victimes de discrimination de porter plainte. Un autre problème est que les signalements parviennent à divers endroits (services de médiation, police), mais sont loin d'être toujours reconnus et donc recensés comme des plaintes pour discrimination.

Il est donc essentiel que, dès le premier contact, les citoyens aient le sentiment qu'on leur propose une protection adéquate contre la discrimination et que leur plainte sera correctement enregistrée et traitée. C'est pourquoi la formation des collaborateurs des points de contact est une priorité.

55 Décret du 10 juillet 2008 portant le cadre pour la politique flamande d'égalité des chances et de traitement

56 M. Hoogsteder, S. Schalk-Soker § F. van de Vijver, Onderzoek naar opvattingen van migrantengroepen in Nederland over de multiculturele samenleving, Utrecht: NCB 2001; B. Brounts, W. Nelissen § D. Breij, Barrières voor het indienen van een klacht bij de Commissie Gelijke Behandeling, Maastricht: RSM Matrix 2005.

Les dossiers de discrimination peuvent fréquemment présenter une certaine complexité et ils couvrent une grande diversité de thèmes. Les collaborateurs des points de contact peuvent immédiatement faire appel au soutien du Centre pour une première analyse et une approche concrète des cas les plus complexes. Cette approche méthodologique garantit aussi un traitement uniforme.

### **8.2.3. Soutien/fonction de helpdesk pour les collaborateurs**

Chaque point de contact a bien sûr intérêt à avoir un partenaire qui peut lui fournir aussi bien une assistance au niveau du contenu (lutte contre les discriminations) qu'un accompagnement dans l'utilisation du système de gestion des dossiers.

Le Centre travaille sur des dossiers comparables à ceux des points de contact et possède donc une compétence approfondie et utile dans cette matière. Il est le partenaire par excellence pour apporter ce soutien.

### **8.2.4. Enregistrement des signalements**

Les signalements qui parviendront aux points de contact doivent être considérés comme un indicateur de la prévention de la discrimination en Flandre. La connexion au nouveau système de gestion des dossiers du Centre permettra d'établir des rapports, aussi bien au niveau du point de contact qu'à celui de l'ensemble du réseau. Le domaine concerné, le groupe cible et le point de contact sont des paramètres importants. Les rapports sont constitués par une agrégation des données issues des différents points de contact.

### **8.2.5. Autres atouts pour poursuivre une collaboration féconde**

Le Centre participe à différentes instances et/ou institutions européennes telles que le l'ECRI au sein du Conseil de l'Europe, la Fundamental Rights Agency à Vienne, l'ODIHR au sein de l'OSCE, Equinet comme réseau européen des organismes de promotion de l'égalité,...). Il est également le Point de contact national belge 'Intégration'. Il est ainsi idéalement placé pour signaler aux autorités flamandes et aux administrations locales toutes les informations utiles provenant des réseaux européens

et internationaux et, à l'inverse, pour promouvoir la politique flamande de lutte contre les discriminations dans chacun de ces forums.

» [www.coe.int/ecri](http://www.coe.int/ecri)  
**European Commission against Racism and Intolerance**

» [www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu)  
**European Union Agency for Fundamental Rights**

» [www.osce.org/odihr](http://www.osce.org/odihr)  
**Office for Democratic Institutions and Human Rights**

» [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org)  
**European Network of Equality Bodies**

### **8.3. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française**

Le Centre a signé des protocoles de collaboration avec la Communauté française et avec la région wallonne dans le cadre de la mise en œuvre des décrets régionaux adoptés en matière de lutte contre la discrimination.

Ces protocoles confèrent au Centre la compétence pour traiter les situations individuelles relatives aux discriminations fondées sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale

Le Centre pratiquera donc l'information juridique à destination des victimes de discrimination et la conciliation informelle. On notera que le Centre n'est pas habilité à introduire des actions en justice, même en son nom propre, sur base des dispositions légales régionales.

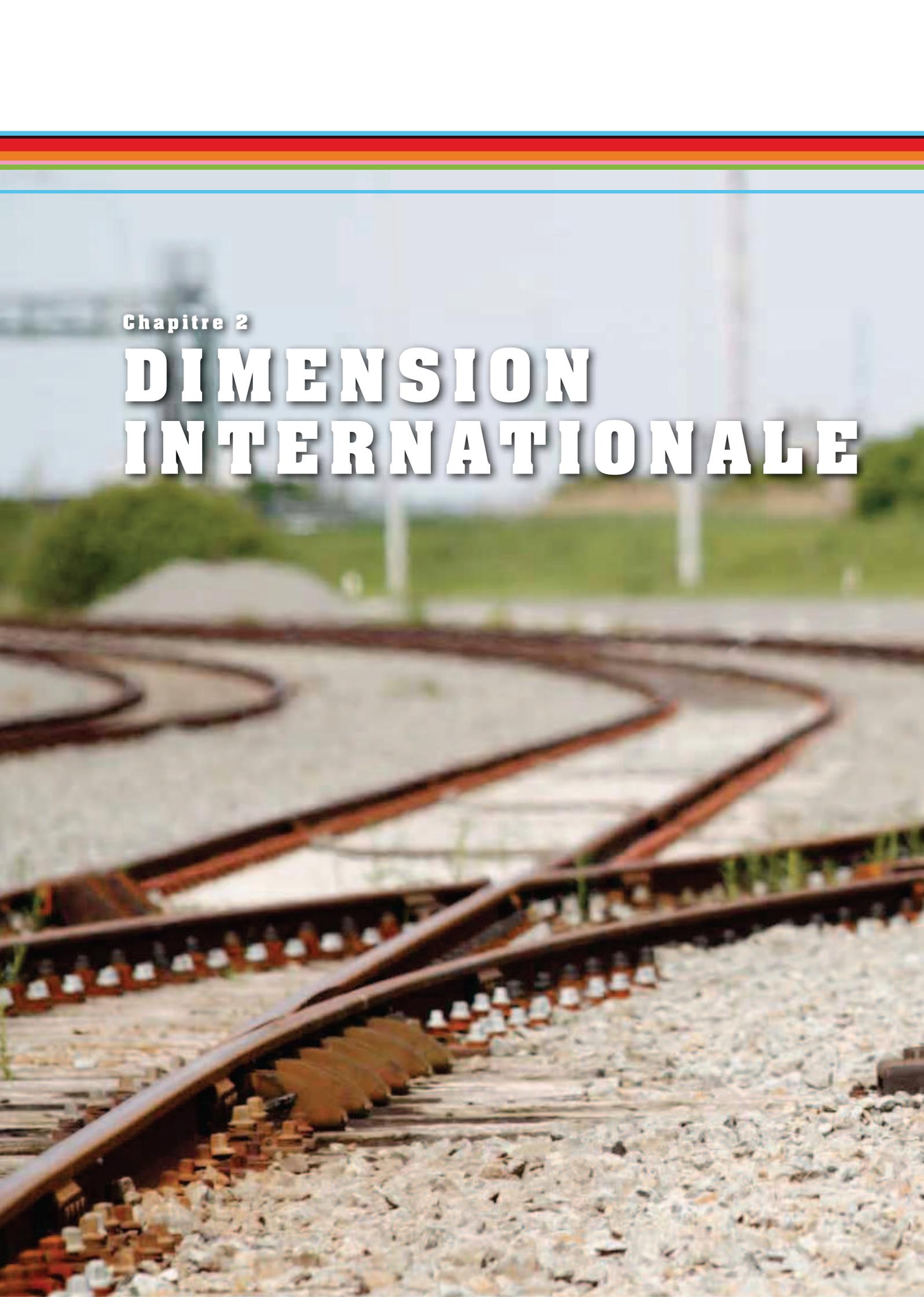
Par ailleurs, en vertu de ces protocoles le Centre sera à même de rendre des avis et recommandations aux autorités régionales et mener la conduite d'études sur des thématiques liées à la lutte contre les discriminations.

Des missions d'information et de sensibilisation du public sont également prévues.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce protocole et afin d'en optimaliser la portée, le Centre prévoit la mise en place d'un réseau décentralisé de lutte contre les discriminations.

Ce réseau consistera :

- » d'une part, au niveau des signalements individuels : en la création de guichets locaux antidiscrimination auprès desquels chaque citoyen pourra trouver une écoute et obtenir une aide de proximité dès lors qu'il s'estime victime de discrimination dans son quotidien : emploi, transports, accès à des événements divers, etc.
- » d'autre part, au soutien structurel de projets visant à lutter contre les discriminations et à implémenter des politiques de diversité et d'intégration au sein de la Communauté.



Chapitre 2

# **DIMENSION INTERNATIONALE**



## **I. Proposition d'une nouvelle Directive antidiscrimination : au-delà du marché du travail**

Le 2 juillet 2007, la Commission européenne adoptait une proposition de Directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de conviction, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle. Celle-ci vise à compléter le cadre législatif organisé par les Directives 2000/78/CE et 2000/43/CE en matière de mise en œuvre du principe d'égalité de traitement. Ce texte, qui reprend les motifs de la Directive 2000/78/CE (à savoir : la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle) prévoit un champ d'application élargi et inclut spécifiquement la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé ; les avantages sociaux ; l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public, y compris en matière de logement et d'éducation.

Le Centre se réjouit de cette initiative et participe aux travaux du groupe de travail « questions sociales » organisé au niveau du Conseil et chargé d'analyser le projet de Directive.

Toutefois, le Centre constate que le texte proposé est encore insuffisant à certains égards et notamment en ce qui concerne la protection octroyée quant aux différences de traitement basées sur l'âge ou le handicap :

### **I.1. En matière de handicap**

Le Centre relève notamment que de manière générale, le texte du projet de Directive s'inspire peu des principes et définitions dégagés par la Convention ONU relative aux Droits des Personnes Handicapées, dont tous les Etats membres de l'UE sont signataires.

### **RECOMMANDATION**

Le Centre sollicite une harmonisation des principes et définitions contenus dans la proposition de Directive avec la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies.

Par ailleurs, en ce qui concerne la définition de la discrimination, le Centre constate que le texte proposé

ignore la notion de "discrimination par association". Cette lacune tend à créer un déséquilibre au niveau du degré de protection apporté aux personnes avec un handicap en fonction du champ d'application dans lequel il se trouve : dans ou hors emploi. En effet, dans l'affaire Coleman, la Cour européenne de justice a conclu que la Directive 2000/78/CE sur l'égalité en matière d'emploi ne se limitait pas à protéger les personnes handicapées, mais s'élargissait aux personnes, non handicapées, qui étaient traitées défavorablement en raison de leur association à une personne handicapée.

### **RECOMMANDATION**

Le Centre propose d'étendre la définition de la discrimination à la notion de discrimination par association et de prévoir l'obligation de fournir des aménagements raisonnables aux personnes qui sont associées à des personnes avec un handicap

En outre, en ce qui concerne la fourniture de services financiers (comptes courants, comptes d'épargne, hypothèques, emprunts, assurances...), la Directive proposée autorise exclusivement des différences proportionnelles de traitement sur base du handicap lorsque l'évaluation du risque se base sur "des données actuarielles ou des statistiques précises et pertinentes". Aucun système n'est prévu pour garantir la fiabilité ou la transparence des données utilisées, ni pour établir si le handicap constitue ou non un 'facteur déterminant' dans l'évaluation du risque. Des données imprécises, voire incorrectes pourraient dès lors être utilisées pour discriminer les personnes handicapées dans le cadre de la fourniture de services financiers.

### **RECOMMANDATION**

Le Centre propose de prévoir que la collecte de données sur un risque accru éventuel découlant d'un handicap soit gérée par une institution indépendante et impartiale, dans la plus grande transparence.

Enfin, le texte du projet de Directive fait un amalgame entre la notion de « mesures anticipatives » qui concernent des mesures générales d'accessibilité et celle d'« aménagements raisonnables » qui concernent des mesures individuelles répondant à un besoin spécifique d'une personne handicapée. Par ailleurs, les exceptions prévues à l'obligation faite aux Etats de prendre des mesures anticipatives sont beaucoup trop larges.

## RECOMMANDATION

Le Centre plaide pour une clarification sur les notions de « mesures anticipatives » et d'« aménagements raisonnables » reprises dans le texte du projet de Directive européenne. Le Centre plaide également pour que le régime des exceptions à l'obligation de prévoir des mesures anticipatives soit réduit.

### 1.2. En matière d'âge

Le Centre constate que le projet ne laisse pas aux Etats membres la possibilité de prévoir des différences de traitement basées sur l'âge sauf si elles satisfont à une justification objective et raisonnable. A cet égard, un certain nombre de différences de traitement basées sur l'âge et d'ores et déjà prévues en droit interne par des dispositifs administratifs ou légaux pourraient être remises en cause au moment de la transposition de la Directive.

Par ailleurs, le projet remet en cause les pratiques mises en œuvre par certaines organisations commerciales qui pratiquent des tarifs différenciés en fonction de l'âge dans le cadre de leur offre de services afin de répondre aux besoins spécifiques de certains groupes de personnes

Le Centre salue l'initiative prise par le Conseil et encourage vivement le parlement européen à compléter rapidement le cadre légal organisé par les Directives 2000/43/CE et 2000/78/CE<sup>57</sup>

## RECOMMANDATION

Le Centre plaide pour que la portée de l'interdiction des différences de traitement basées sur l'âge soit déterminée plus précisément moyennant éventuellement l'introduction d'une liste non limitative de différences de traitement admissibles

### Quelques références :

- » «AGE response to the Commission s proposal of 2 July 2008 for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation (COM(2008) 426 final)», 23 septembre 2008.
- » Projet de résolution législative du Parlement européen du 14 janvier 2009 sur la proposition de Directive du conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle (COM (2008) 0426-C6-0291/2008-2008/0140(CNS)).

Prise de position du FEPH sur la proposition de Directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle. (Directive sur l'article 13) 26 septembre 2008.

<sup>57</sup> Il est à noter que le parlement européen a adopté le 2 avril 2009 le rapport consultatif « Buitenweg » relatif à la proposition de directive du Conseil sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement dans l'accès aux biens et services.

## 2. **Décision-cadre pour une meilleure coopération judiciaire contre les infractions racistes**

L'Europe souhaite combattre plus efficacement les infractions racistes en améliorant la coopération judiciaire entre les Etats membres. Cela nécessite une certaine harmonisation des dispositions pénales nationales en matière de racisme et de xénophobie. Cette harmonisation facilite entre autres la délivrance d'un mandat d'arrêt européen, l'extradition de suspects,...

Après de longues et difficiles discussions, les chefs de gouvernement des 27 Etats membres de l'UE ont adopté le 28 novembre 2008, avec le président de la Commission européenne (le Conseil européen), une décision-cadre qui doit être transposée dans le droit pénal belge pour le 28 novembre 2010, au plus tard (Décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal).

Cette décision-cadre prévoit que l'incitation publique à la violence ou à la haine par référence à la « race », la couleur de peau, la religion, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique doit être punissable d'une peine maximale d'au moins un à trois ans d'emprisonnement. La diffusion publique d'écrits, d'images... en vue d'inciter à la violence ou à la haine doit également être punie. La protection contre l'incitation à la haine par référence à la religion est cependant limitée, dans la décision-cadre, aux cas où la religion sert de prétexte pour viser une communauté nationale ou ethnique bien précise. Le texte contient par ailleurs des dispositions relatives à la complicité, à la responsabilité pénale et aux sanctions vis-à-vis de personnes morales, l'instauration de circonstances aggravantes pour d'autres infractions de droit commun (telles que les coups et blessures, l'incendie volontaire ou l'homicide)... En Belgique, ces infractions sont déjà en grande partie prévues par la loi antiracisme du 30 juillet 1981 et le code pénal, éventuellement sous réserve d'un certain nombre de sanctions vis-à-vis de personnes morales.

D'autre part, la décision-cadre oblige également les Etats membres à punir l'apologie, la négation ou la banalisation grossière publiques des crimes de génocide, des crimes contre l'humanité et des crimes de guerre, pour autant que ces comportements risquent de susciter la haine ou la violence envers une communauté nationale ou ethnique. Les Etats membres peuvent toutefois limiter cette incrimination aux génocides, crimes contre l'humanité et crimes de guerre établis par une décision

définitive d'une juridiction nationale ou internationale ou aux cas qui risquent de troubler l'ordre public.

En Belgique, uniquement la négation, la minimisation grossière, la justification ou l'approbation publiques du génocide commis par le régime nazi durant la Deuxième Guerre mondiale sont pour l'instant punissables en vertu de la loi contre le négationnisme du 23 mars 1995.



### **RECOMMANDATION**

L'apologie, la négation ou la banalisation grossière publique des crimes de génocide, crimes contre l'humanité et crimes de guerre, tels que définis aux articles 6, 7 et 8 du Statut de la Cour pénal internationale et à l'article 6 de la charte du Tribunal militaire international doivent encore être déclaré comme punissable en droit belge. Ces nouveaux délits sont, sur le plan du contenu, liés au titre Ibis du code pénal sur les violations graves du droit international humanitaire. Pour cette raison, il semble recommandable d'intégrer ces nouvelles dispositions pénales dans ce titre du code pénal.

Le Centre plaide pour limiter les dispositions pénales à celles-ci :

- » Les comportements pour lesquels il est question de dol spécial,
- » Les génocides, les crimes contre l'humanité, les crimes de guerre, ... qui ont été établis par une décision définitive rendue par un Tribunal belge et/ou par une juridiction internationale. A cet égard, la Belgique se doit faire une nouvelle déclaration.

Le Centre ne plaide pas, pour des raisons symboliques, pour une modification de la loi existante contre le négationnisme (qui a trait au génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale). Par contre, un croisement avec les nouvelles dispositions pénales ne doit pas être exclu.

Vu le lien explicite avec la xénophobie et le racisme, le Centre demande que soient élargies ses compétences actuelles reprises dans la loi fondatrice du 15 décembre 1993 afin d'y intégrer ces nouvelles dispositions pénales.



### 3. Centre en tant que Point de Contact national Intégration - Belgique

**Focus sur la Conférence ministérielle européenne « Intégration » (3-4 novembre 2008, Vichy).**

Dans le cadre de ses activités au sein du Réseau des Points de Contact Nationaux « Intégration »<sup>58</sup>, le Centre a principalement travaillé pour l'année 2008 sur la Conférence ministérielle européenne sur l'intégration, événement majeur au niveau européen mené sous la présidence française les 3 et 4 novembre 2008 à Vichy.

Dans la continuité des travaux menés lors des Conférences ministérielles de Groningen (2004) et de Potsdam (2007), les Conclusions finales de cette Conférence présentent une série d'objectifs prioritaires en matière d'Intégration. La poursuite de ces objectifs sera assurée par le Réseau des Points de Contact et la Commission en vue de la prochaine Conférence Ministérielle sous la présidence espagnole (2010).

Dans ce cadre, les Points de Contact nationaux Intégration s'engagent notamment à élaborer, avec l'appui de la Commission, un support ayant un contenu commun aux Etats membres sur les valeurs européennes, destiné à servir lors de l'accueil des immigrants. Les Etats membres feront en sorte d'informer les immigrants nouvellement arrivés sur les valeurs de l'Union européenne ainsi que sur les valeurs propres à chaque Etat membre.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée à la construction de modules européens qui pourront servir de cadre de référence pour des stages d'introduction à la société d'accueil et des cours de langue, pour la participation à la société d'accueil, la participation de l'immigrant dans la vie locale ainsi que d'autres aspects du processus d'intégration. Dès lors, les Etats membres s'engagent à soutenir les principales étapes et dimensions du parcours d'intégration en valorisant davantage le rôle des associations et de la société civile.

Une attention particulière sera également portée au développement d'outils permettant de faciliter l'accès à l'emploi des immigrants et à la mise en place de dispositifs incitant à la prise en compte effective de la diversité et de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail.

Aussi l'élaboration d'indicateurs de référence devra servir à une meilleure évaluation des résultats des politiques d'intégration. A cette fin, les Points de Contact nationaux collectent à l'heure actuelle des données et identifient des bonnes pratiques en la matière.

Lors de la rédaction de la « Déclaration finale » de la Conférence ministérielle de Vichy, le Centre, en concertation avec les Régions et les Communautés, a principalement insisté sur :

- » la reconnaissance de la lutte contre les discriminations comme principe fondamental ;
- » le processus d'intégration comme dynamique à double sens entre les immigrants et la société d'accueil ;
- » le piège de considérer le travail accompli une fois que les primo-arrivants ont terminé leur parcours d'intégration ;
- » la qualification de l'emploi comme « décent » et « approprié ».

#### **4. Equinet : « Entre Impartialité et Réactivité - Organismes de promotion de l'égalité et pratiques de l'indépendance »**

Equinet, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité de traitement, a publié en 2008 les résultats d'une recherche comparative sur l'indépendance de ces organes<sup>59</sup>. Cette recherche est actuellement disponible en anglais. Une version française et allemande doit voir le jour dans le courant de l'année 2009<sup>60</sup>.

Les organismes de promotion de l'égalité ont pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de lutter contre la discrimination. La création de tels organismes est une obligation pour les Etats en vertu de Directives européennes (2000/43, 2004/113, 2006/54 de même dans le projet de Directive biens et services pour les critères non raciaux). Leur action ne peut se déployer de manière réellement efficace que si ces organismes ont les moyens de s'en acquitter en dehors de toute structure gouvernementale et de manière totalement indépendante par rapport au pouvoir.

Bien que le libellé exact diffère, les documents officiels qui se réfèrent aux organismes de promotion de l'égalité affirment tous que les Etats membres devraient déléguer suffisamment de pouvoirs à leurs organismes de promotion de l'égalité, de telle sorte que ces organismes puissent fournir une assistance indépendante aux victimes de discrimination et faire valoir leurs droits, puissent réaliser des études indépendantes concernant la discrimination, et puissent publier des rapports indépendants et formuler des recommandations concernant toute question se rapportant à la discrimination. En outre, les organismes de promotion de l'égalité devraient bénéficier d'une totale indépendance juridique, financière et opérationnelle par rapport aux organisations à la fois gouvernementales et non-gouvernementales.

Cependant, en pratique, l'indépendance des organismes de promotion de l'égalité varie considérablement. Il ressort de l'étude que ces institutions ne disposent pas des mêmes ressources financières ou de personnel et qu'elles ne sont pas dans une position identique lorsqu'il s'agit d'accomplir leurs tâches de manière indépendante.

Etant donné que l'indépendance est un élément clé de la pratique quotidienne des organismes de promotion

de l'égalité, EQUINET a décidé de commanditer cette recherche pour repérer les barrières potentielles à l'indépendance des organismes de promotion de l'égalité et identifier les meilleures pratiques ainsi que les approches qui pourraient être mises en œuvre pour maximiser leur indépendance.

La recherche s'est orientée dans trois directions : une analyse des textes juridiques et réglementaires fondant ces organismes, une approche interne aux organisations (sur base d'un questionnaire qu'elles ont du remplir) et enfin la perception de l'indépendance de la part de leurs stakeholders.

» [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org)

59 [http://www.equineteurope.org/practices\\_of\\_independence\\_to\\_print\\_1.pdf](http://www.equineteurope.org/practices_of_independence_to_print_1.pdf)

60 Le texte qui suit est traduit de Between Impartiality and Responsiveness. Equality Bodies and Practices of Independence, sous la dir. de Kutsal Yesilkagit, Université d'Utrecht, commandée par Equinet, déc 2008

## 5. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne

De 1998 à 2007, l'Union européenne a connu l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (European Union Monitoring Centre on Racism, Anti-semitism and Xenophobia, en abrégé EUMC). Ce centre s'occupait de la collecte de données sur le racisme dans tous les États membres, qui aboutissait à des rapports annuels et à d'autres publications.

Le 1er mars 2007, cet EUMC est devenu l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (European Union Agency for Fundamental Rights, en abrégé FRA), créée par le Règlement (CE) n° 168/2007 du Conseil du 15 février 2007.

Le conseil d'administration a été constitué début juillet 2007 : comme pour l'EUMC, c'est la direction du Centre qui y siège pour la Belgique. Monsieur Alexander Hofmans (SPF Justice) et Madame Anne-Marie Snyers (SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement) ont été désignés comme officiers de liaison.

Le programme-cadre pluriannuel, qui n'a été fixé que le 28 février 2008 par la Commission, indique neuf domaines d'action qu'on peut répartir en 4 groupes :

- » Libertés : (1) asile, migration et intégration ; (2) la société d'information et la vie privée ; (3) visa et contrôles aux frontières.
- » Égalité des chances : (4) racisme, xénophobie et intolérance ; (5) discrimination fondée sur le sexe, la « race » ou l'origine ethnique, les croyances religieuses ou philosophiques, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ; (6) droits et protection des enfants.
- » Droits des citoyens : (7) participation des citoyens aux institutions démocratiques.
- » Justice : (8) accès à une jurisprudence efficace et indépendante ; (9) indemnisation des victimes.

Ce programme-cadre pluriannuel a été converti début 2009 en un plan stratégique qui reprend les objectifs visés et les actions concrètes par domaine d'action.

Le directeur de la FRA, Morten Kjaerum, a été nommé le 1er juin 2008. Le comité scientifique de 11 membres (dont le Prof. Patrick Devlieger de la KULeuven) a été constitué peu de temps après, de même que la plate-forme des droits fondamentaux en tant qu'outil

d'échange d'informations avec la société civile. Le réseau d'information de la FRA sur le racisme, RAXEN, a choisi le Centre comme partenaire belge, et pour le réseau d'experts juridiques, FRALEX, c'est le Prof. Paul Lemmens qui a été désigné pour la Belgique. L'équipe de la FRA s'est étendue, mais elle n'était pas encore au complet fin 2008.

La FRA a reçu trois missions : collecte et analyse de données et d'informations ; formulation d'avis à l'intention des institutions européennes et des États membres ; et collaboration avec la société civile et sensibilisation. La FRA n'est pas formellement habilitée à traiter des plaintes individuelles de ressortissants européens.

La FRA a un double défi à relever. Le premier défi consiste à collaborer de façon optimale avec la Commission, le Conseil et le Parlement européen ; avec des scientifiques, des ONG, des institutions nationales pour l'égalité des chances et les droits fondamentaux (comme le Centre) ; et enfin avec d'autres organisations internationales comme le Conseil de l'Europe, l'Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe (OSCE), les Nations Unies (ONU). Le deuxième défi consiste à réaliser des études et à publier des rapports crédibles et offrant une réelle valeur ajoutée.

» [www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu)

## 6. Réseau de Point de Contacts nationaux RAXEN - Racisme et Xénophobie

En 2008, comme à son habitude, le réseau RAXEN s'est prêté à un exercice annuel de collecte de données sur le racisme et la xénophobie; exercice destiné à alimenter le rapport annuel de l'Agence européenne pour les droits fondamentaux. En Belgique, le Centre, point de contact national, s'est prêté au jeu.<sup>61</sup> Quels ont été les faits marquants et les initiatives décisives de l'année 2008? En 2008, le nombre de signalements liés à internet explose dans les statistiques du Centre et du MRAX, tandis que le nombre total de plaintes enregistrées par la police et les parquets stagne. La circulaire COL 6 produit ses premiers résultats dans les statistiques des parquets ; la visibilité des coups et blessures intentionnels avec possibles motifs racistes en sort renforcée. En matière de jurisprudence, quelques décisions importantes ont été prises par les cours et tribunaux en 2008 : l'affaire Debie, plusieurs condamnations retenant le racisme comme circonstance aggravante, l'acquittement du Père Samuel, entre autres<sup>62</sup>.

L'actualité juridique a surtout été marquée par l'adoption de plusieurs décrets transposant au niveau des Régions et Communautés les Directives européennes en matière de non-discrimination et par la décision de la cour européenne de justice dans l'affaire opposant le Centre à l'entreprise Feryn<sup>63</sup>. Cette dernière décision fait jurisprudence en stipulant qu'annoncer publiquement son intention de discriminer constitue à la fois une discrimination directe et un élément suffisant de présomption pour retourner la charge de la preuve.

En Flandre, le décret régional posant un cadre général à la politique flamande en matière d'égalité de traitement marque également la naissance des premiers bureaux antidiscrimination flamands, centrés sur l'aide aux victimes (de discrimination), la médiation et la sensibilisation.

Dans le domaine de l'emploi, on peut saluer l'initiative du gouvernement flamand de lancer un bureau de plainte en ligne destiné aux victimes de discriminations liées au

marché du travail<sup>64</sup>. Ces plaintes peuvent le cas échéant être redirigées vers l'Inspection régionale du travail. Parallèlement, des enquêtes ont confirmé en 2008 que la discrimination à l'embauche est toujours une réalité, et ce dès l'étape du CV<sup>65</sup>, et que les employeurs méconnaissent souvent la législation antidiscrimination<sup>66</sup>.

Dans le domaine du logement, l'incident du Foyer Namurois aura marqué les esprits en Wallonie.<sup>67</sup> En Flandre, le Code du Logement et l'introduction d'un critère de connaissance linguistique dans la gestion des locataires sociaux a encore tenu les devants de l'actualité en 2008<sup>68</sup>. Toutefois, dans son arrêt relatif au Code du Logement flamand, la Cour constitutionnelle a approuvé l'utilisation de ce critère linguistique mais à l'intérieur de certaines limites : le niveau requis reste un niveau élémentaire ; des cours sont dispensés gratuitement ; aucune obligation de résultat n'est imposée ; tout moyen de preuve de la volonté d'apprendre le néerlandais est valable.

En matière de santé, l'accès aux soins de santé des personnes séjournant illégalement sur le territoire reste un problème dans certaines localités. En matière d'éducation, l'actualité fut dominée par l'opposition au décret mixité<sup>69</sup> en Communauté française et la prise du décret 'mémoire.' En Communauté flamande, le décret dit 'financement'<sup>70</sup> qui modifie les mécanismes de financement des écoles primaires et secondaires est entré en application. Dans ces mécanismes, la langue parlée à la maison par chaque élève est prise en compte.

» [http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/raxen/raxen\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/raxen/raxen_en.htm)

61 Le rapport RAXEN 2008 pourra être consulté sur le site du Centre à partir de la rentrée 2009. Le rapport annuel de la FRA (Fundamental Rights Agency) sortira, lui, en juin 2009.

62 Les décisions peuvent être consultées sur le site du Centre : <http://www.diversite.be/?action=onderdeel&onderdeel=68&titel=Jurisprudence> ou [http://www.diversite.be/?action=artikel\\_list&jaar=2008&select\\_page=61](http://www.diversite.be/?action=artikel_list&jaar=2008&select_page=61)

63 <http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=en> (Case C-54/07)

64 <http://www.werk.be/meldpunt.htm?SMSESSION=NO>

65 <http://www.minderhedenforum.be/2pers/200801opinieanoniemsolliciteren.htm>

66 <http://www.ffw.com/feature/discrimination-at-work-survey.aspx>

67 Pour rappel, cette société de logements sociaux essayait de contrôler le nombre de personnes étrangères au sein de son parc immobilier en déplaçant des demandeurs sur les listes d'attente. L'objectif initial derrière cette mesure discriminatoire était de garantir le maintien d'une certaine mixité sociale. Cette affaire fut solutionnée par la voie de médiation.

68 Les candidats-locataires ou locataires sociaux doivent apporter la preuve qu'ils ont une connaissance de base (niveau A1) du néerlandais ou qu'ils sont disposés à l'apprendre (inscription à un cours ou autre)

69 Lire à sujet le point 1.4.5. Décret mixité : l'échec d'une réforme pourtant nécessaire ... dans ce rapport.

70 <http://www.ond.vlaanderen.be/nieuws/2008p/0625-financieringsdecreet.htm>

## 7. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)

L'ECRI, créée en 1994, est l'instance indépendante de monitoring du Conseil de l'Europe dans le domaine des droits de l'homme spécialisée dans les questions de lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance.

L'action de l'ECRI couvre toutes les mesures nécessaires pour lutter contre la violence, les discriminations et les préjugés auxquels sont confrontés des personnes ou groupes de personnes au motif de leur race, couleur, langue, religion, nationalité ou origine nationale ou ethnique.

Nous citerons quelques exemples de l'activité de l'ECRI en 2008 :

- » L'ECRI tient régulièrement des tables rondes dans les pays. Sa dernière table ronde nationale s'est déroulée le 23 septembre 2008 à Moscou. Les thèmes principaux de cette table ronde étaient : le troisième rapport de l'ECRI sur la Fédération de Russie; le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance dans le discours public et la sphère publique; la violence raciste en Russie et le cadre législatif et institutionnel pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale ;
- » L'ECRI a adopté le 20 juin 2008 une déclaration « *exprimant sa profonde préoccupation concernant les événements récents affectant des Roms et de nombreux immigrés en Italie. L'ECRI en appelle aux autorités italiennes pour s'assurer qu'à l'égard des Roms et des immigrés le droit est pleinement respecté et le principe de non discrimination tel que contenu dans les normes du Conseil de l'Europe est strictement garanti* ».
- » L'ECRI a également publié en 2008 les neufs derniers rapports de monitoring pays par pays du troisième cycle. Les rapports de l'ECRI sur Andorre, la Lettonie, les Pays-Bas et l'Ukraine ont été publiés le 12 février 2008. Les rapports sur le Liechtenstein, Malte, la Moldavie, Saint-Marin et la Serbie ont été publiés le 29 avril 2008.

Plus d'information sur les activités mentionnées et sur l'ensemble des activités de l'ECRI depuis sa création est disponible sur le nouveau site Internet de l'ECRI ([www.coe.int/ecri](http://www.coe.int/ecri)).

Vous trouverez parmi les nouveaux éléments clés de ce site une section « dossiers thématiques » et la base de données HUDOC qui permet une recherche automatisée dans les rapports de monitoring pays par pays et dans les recommandations de politique générale de l'ECRI.

» [www.coe.int/ecri](http://www.coe.int/ecri)



Chapitre 3

# PHOTOGRAPHIE DES RECOMMANDATIONS DU CENTRE



En vertu de sa loi organique du 15 février 1993, le Centre est habilité à adresser des avis et recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration de la réglementation relative à la lutte contre les discriminations.

Les tableaux ci-dessous reprennent et classent par thème, l'ensemble des recommandations adressées par le Centre à l'autorité fédérale aux autorités régionales et communautaires ainsi qu'à tous les acteurs concernés au cours de l'année 2008

EMPLOI			
Intitulé- Objet	Destinataires	Situation - Suivi	Page
Accord interprofessionnel 2009-2010: rédaction d'un point d'ancrage portant sur la diversité	Partenaires sociaux – Ministre fédérale de l'Emploi et de l'Egalité des Chances – Groupe des dix – CNT	Envoyé aux destinataires Défendu par le Centre au CNT	p. 16
Convention collective de travail 95 : clarification des critères protégés et alignement sur les critères des lois fédérales du 10 mai 2007	Partenaires sociaux – Ministre fédérale de l'Emploi et de l'Egalité des Chances – Groupe des dix - CNT	Envoyé aux destinataires Défendu par le Centre au CNT	p. 17
Elaboration d'un code de bonnes pratiques annexé à la CCT 95 afin de prévenir toutes les discriminations durant toutes les phases de la relation de travail	Partenaires sociaux – Ministre fédérale de l'Emploi et de l'Egalité des Chances – Groupe des dix - CNT	Envoyé aux destinataires Défendu par le Centre au CNT	p. 17

LOGEMENT			
Intitulé- Objet	Destinataires	Situation - Suivi	Page
Logement privé : Suppression des questions relatives aux critères de nationalité ou s'y rattachant dans les formulaires relatifs à la location	Propriétaires privés- Intermédiaires sur le marché locatif privé	Envoyé aux destinataires En cours	p. 24
Logement privé : Encadrement légal de certains critères de sélection lors de la location d'un bien immobilier	Ministre de la Justice En concertation avec les instances représentatives des locataires et des propriétaires, l'IPI et la Commission pour la protection de la vie privée	Envoyé aux destinataires En cours	p. 24

Logement social : Evaluation de l'impact réel de la politique relative à la stimulation linguistique du Wooncode (Statistiques, Monitoring...)	Ministre du Logement en Région flamande	Envoyé aux destinataires En cours	p. 25
Logement social : Elargissement de la définition de la notion de personne handicapée dans l'Arrêté du gouvernement wallon du 6 septembre 2007 organisant la location des logements gérés par la société wallonne du logement	Ministre du Logement en Région wallonne En concertation avec la Société wallonne du Logement et l'AWIPH	Envoyé aux destinataires En cours	p. 25

ACCESSIBILITE : EVENEMENTS POUR TOUS			
Intitulé- Objet	Destinataires	Situation - Suivi	Page
Prohibition des politiques tarifaires qui imposent aux personnes handicapées de supporter les frais directs et indirects liés à leur handicap	Ministre de l'Economie	Envoyé au destinataire En cours	p. 32
Incitation des organisateurs de spectacles et des propriétaires de salles à prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées	Ministre de l'Economie	Envoyé au destinataire En cours	p. 32
Sensibilisation des Services d'Incendie à l'absence de normes relatives à l'évacuation des personnes avec un handicap	Ministre de l'Intérieur Services d'Incendie	Envoyé aux destinataires En cours	p. 32
Optimalisation et coordination des normes en matière de sécurité et d'évacuation des personnes handicapées	Ministre de l'Intérieur Services d'Incendie	Envoyé aux destinataires En cours	p. 32
Octroi d'incitants financiers pour l'organisation de l'accessibilité intégrale des salles de spectacles	Ministres et Secrétaires d'Etat régionaux en charge du Tourisme, de l'Aménagement du territoire et du Développement territorial Ministres en charge de la Culture en Communauté française, flamande et germanophone	Envoyé aux destinataires En cours	p. 32

Renforcement du contrôle de la mise en œuvre effective des normes existantes en matière d'accessibilité et développement de normes de ce type dans chaque région	Ministres et Secrétaires d'Etat régionaux en charge du tourisme, de l'aménagement du territoire et du développement territorial Ministres en charge de la Culture en Communauté française, flamande et germanophone	Envoyé aux destinataires En cours	p. 32
Renforcement de l'accessibilité des salles de spectacle, de l'accueil des personnes handicapées et de la communication d'informations sur les aménagements disponibles	Organisateurs de spectacles	Envoyé aux destinataires En cours	p. 32
Mise à disposition accessible et aisée (Internet, ...) de toutes les informations relatives aux aménagements destinés aux personnes avec un handicap	Points de vente de tickets	Envoyé aux destinataires En cours	p. 33

#### CRIMES DE HAINE/ « CYBERHATE »

Intitulé- Objet	Destinataires	Situation - Suivi	Page
<b><i>Amélioration de la lutte contre le discours de haine sur Internet :</i></b> Ratification du protocole additionnel à la Convention sur la cybercriminalité du Conseil de l'Europe relatif à l'incrimination d'actes de nature racistes et xénophobes commis par le biais de systèmes informatiques	Ministre de la Justice	Envoyé au destinataire En cours	p. 52
<b><i>Amélioration de la lutte contre les sites web racistes :</i></b> Transposition de l'article 9 de la décision cadre 2008/913/JAI du Conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal	Ministre de la Justice	Envoyé au destinataire En cours	p. 52

<p><b>Amélioration de la lutte contre les sites web racistes :</b> Mise en place d'un processus de concertation sur les modalités d'application de l'article 9 de la décision cadre 2008/913/JAI du Conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal</p>	<p>Ministre de la Justice Concertation avec les Parquets et le FCCU</p>	<p>Envoyé aux destinataires En cours</p>	<p>p. 53</p>
<p><b>Amélioration de la lutte contre les sites web raciste :</b> Mise en place d'un processus de concertation sur les modalités d'application de la procédure prévue à l'article 20 §3 de la loi du 11 mars 2003 sur le commerce électronique traitant de la coopération entre les prestataires de services intermédiaires et les autorités administratives et judiciaires</p>	<p>Ministre de la Justice Concertation avec le FCCU et l'Observatoire des droits de l'Internet</p>	<p>Envoyé aux destinataires En cours</p>	<p>p. 53</p>
<p><b>Amélioration de la lutte contre les sites web racistes :</b> Mise en place d'un processus visant à établir une liste noire des sites web racistes</p>	<p>Ministre de la Justice Concertation avec le FCCU et le Centre</p>	<p>Envoyé aux destinataires En cours</p>	<p>p. 53</p>
<p><b>Amélioration de la lutte contre les discours de haine propagés par les nouvelles technologies du web 2.0 :</b> Création d'un cadre juridique visant les responsabilités des prestataires de services (intermédiaires des forums de discussion, des blogs...)</p>	<p>Ministre de la Justice</p>	<p>Envoyé au destinataire En cours</p>	<p>p. 53</p>
<p><b>Amélioration de la lutte contre le discours de haine sur Internet au niveau européen :</b> Eriger le discours de haine sur Internet au rang d'infraction au sens du droit européen</p>	<p>Commission européenne</p>	<p>Envoyé au destinataire En cours</p>	<p>p. 53</p>
<p><b>Amélioration de la lutte contre le discours de haine sur Internet au niveau européen :</b> Elargissement des objectifs du réseau d'assistance INHOPE pour les infractions relevant du discours de haine sur Internet</p>	<p>INSAFE</p>	<p>Envoyé au destinataire En cours</p>	<p>p. 53</p>

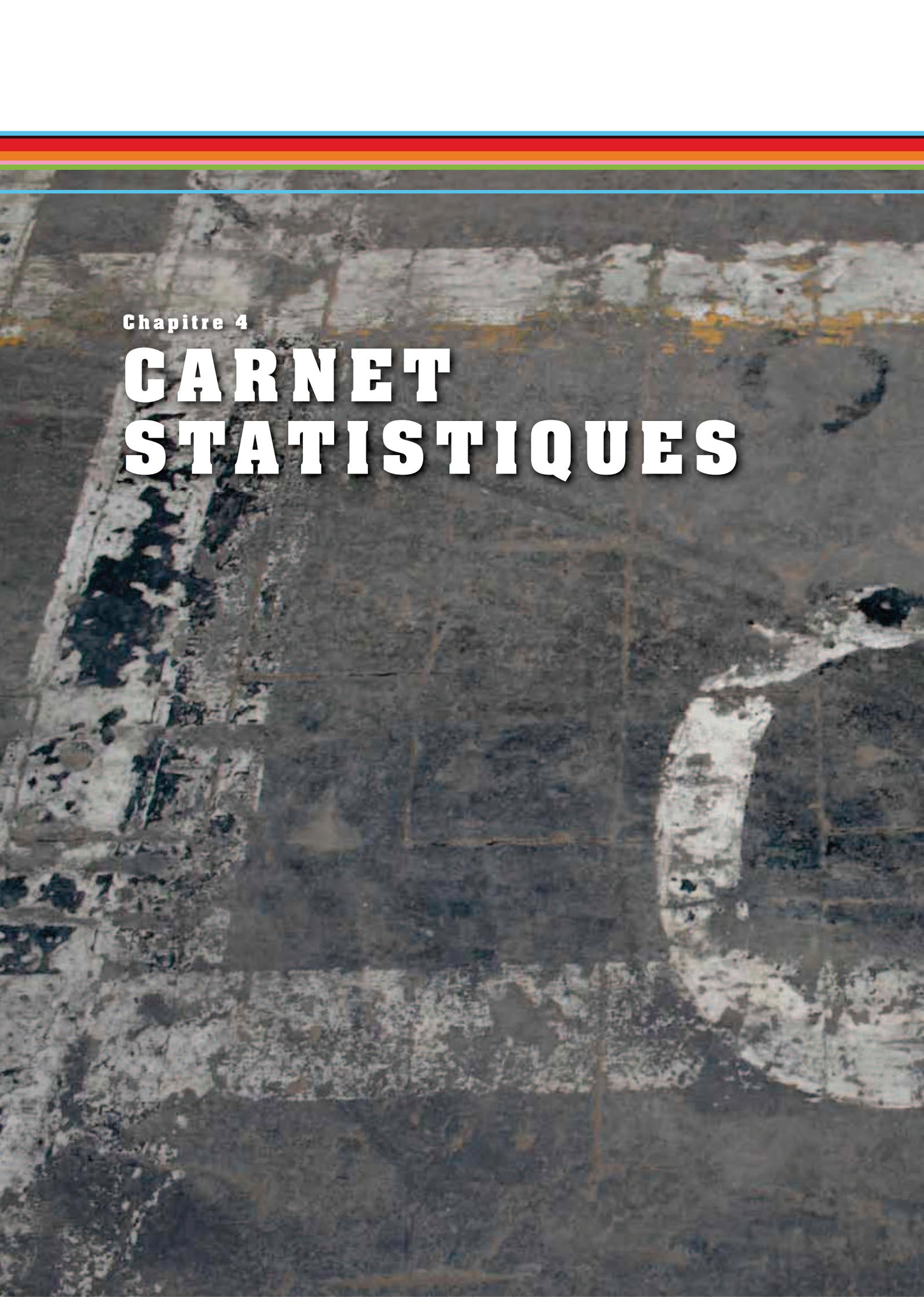
<p><i>Amélioration de la lutte contre les discours de haine propagés par les nouvelles technologies du web 2.0 au niveau européen :</i>  Organisation d'un cadre juridique relatif aux responsabilités des prestataires de services par la modification de la Directive 2003/31/CE sur l'e-commerce</p>	Commission européenne	Envoyé au destinataire En cours	p. 53
---	-----------------------	------------------------------------	-------

LEGISLATION BELGE			
Intitulé- Objet	Destinataires	Situation - Suivi	Page
<p><i>Lois fédérales du 10 mai 2007 :</i>  Proposer aux instances d'avis et au Conseil des ministres un projet d'arrêté d'exécution relatif à la définition de la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante</p>	Ministre fédéral en charge de l'Egalité des chances	Envoyé au destinataire En cours	p. 131
<p><i>Lois fédérales du 10 mai 2007 :</i>  Proposer aux instances d'avis et au Conseil des ministres un projet d'arrêté d'exécution relatif aux conditions de mise en œuvre des mesures d'action positive</p>	Ministre fédéral en charge de l'Egalité des chances	Envoyé au destinataire En cours	p. 131
<p><i>Décrets et ordonnances régionaux et communautaires :</i>  Compléter le cadre légal de lutte contre les discriminations</p>	Ministre-président de la Région de Bruxelles-Capitale COCOF	Envoyé aux destinataires En cours	p. 132
<p><i>Décrets et ordonnances régionaux et communautaires :</i>  Elargir et compléter le cadre législatif organisant la lutte contre les discriminations</p>	Ministre-président de la Communauté germanophone	Envoyé aux destinataires En cours	p. 132
<p>Niveau fédéral, régional et communautaire  Soutien du projet d'accord de coopération visant à faire du Centre un organe interfédéral</p>	Etat fédéral Régions Communautés	Envoyé aux destinataires En cours	p. 134

LEGISLATION INTERNATIONALE			
Intitulé- Objet	Destinataires	Situation - Suivi	Page
<p><i>Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement en matière de biens et services :</i></p> <p>Harmonisation des principes et définitions contenus dans la proposition de Directive à ceux de la Convention ONU sur les Droits de l'Homme des personnes handicapées</p>	Conseil de l'Union européenne	Envoyé aux destinataires En cours	p. 76
<p><i>Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement en matière de biens et services :</i></p> <p>Extension de la définition de la discrimination à la notion de discrimination par association en matière de handicap</p>	Conseil de l'Union européenne	Envoyé aux destinataires En cours	p. 76
<p><i>Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement en matière de biens et services :</i></p> <p>En matière de services financiers, gestion et collecte des données portant sur un risque accru éventuel découlant d'un handicap par le biais d'un organisme indépendant et impartial dans la plus grande transparence</p>	Conseil de l'Union européenne	Envoyé aux destinataires En cours	p. 76
<p><i>Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement en matière de biens et services :</i></p> <p>Clarification des notions de « mesures anticipatives » et d'aménagements raisonnables et limitation de la portée des exceptions à l'obligation de prévoir des mesures anticipatives</p>	Conseil de l'Union européenne	Envoyé aux destinataires En cours	p. 77

<p><b><i>Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement en matière de biens et services :</i></b>  Détermination précise de la portée de l'interdiction de pratiquer des différences de traitement sur base de l'âge dans le cadre de l'offre de biens et services et introduction d'une liste non limitative des différences de traitement admises</p>	Conseil de l'Union européenne	Envoyé aux destinataires En cours	p. 77
Transposition en droit belge de la décision-cadre du Conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal par l'incrimination pénale de l'apologie, la négation ou la banalisation grossière publique des crimes de génocide	Ministre de la Justice	Envoyé au destinataire En cours	p. 78





Chapitre 4

# **CARNET STATISTIQUES**



## I. Synthèse générale de tous les signalements discrimination<sup>69</sup>

**Tab. 4.1.a : Total des signalements 2008**

	Total	%
Signalements – Centre compétent	1754	79,5%
Signalements – Centre non compétent	453	20,5%
<b>Total</b>	<b>2207</b>	<b>100%</b>

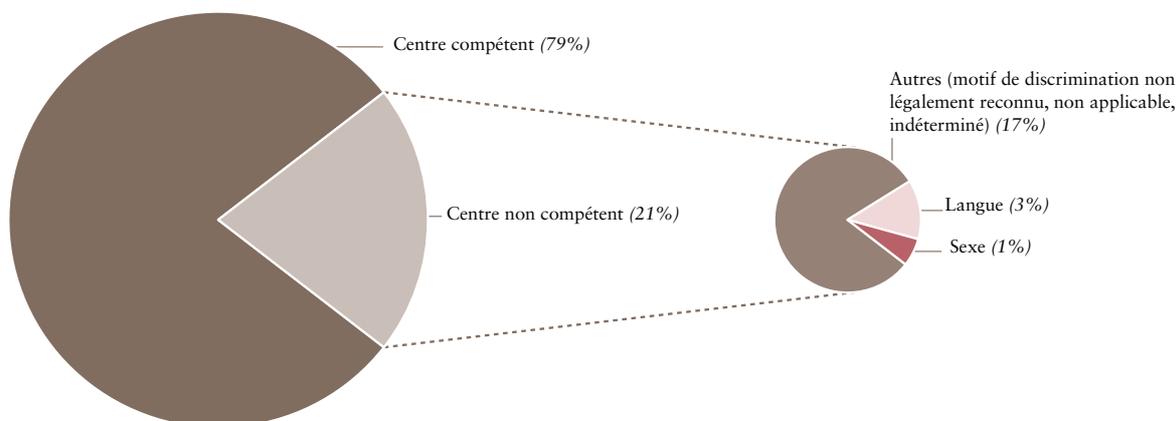
**Tab. 4.1.b : Nombre de signalements ne relevant pas de la compétence du Centre**

Motif de discrimination	Total	%
Autres (non applicable, motif de discrimination non légalement reconnu, indéterminé)	365	80,6%
Langue	60	13,2%
Sexe	28	6,2%
<b>Total</b>	<b>453</b>	<b>100%</b>

**Graph. 4.1.a : Signalements 2008 relevant/ne relevant pas de la compétence du Centre (n=2207)**

2008 a vu une diminution du nombre de signalements par rapport à l'année 2007 (2917) qui avait vu une croissance particulièrement significative (+ 77%). Le nombre de signalements et de dossiers traités en 2008 se situe cependant en augmentation par rapport aux années antérieures. Il faudra voir dans les années suivantes si la tendance à l'augmentation constatée se confirme ou si 2007 s'avèrera exceptionnel.

Lorsque le Centre n'est pas compétent, il réoriente le demandeur vers un organe ou une instance qui pourra répondre à ses attentes. En matière de sexe, le Centre renvoie vers l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. Pour les autres critères (en ce compris la langue pour lequel aucun organe n'a été désigné à ce jour par le Gouvernement) la réorientation se fait vers des services juridiques et sociaux spécialisés ou encore vers les cours et tribunaux et cela en général avec l'aide d'un avocat.



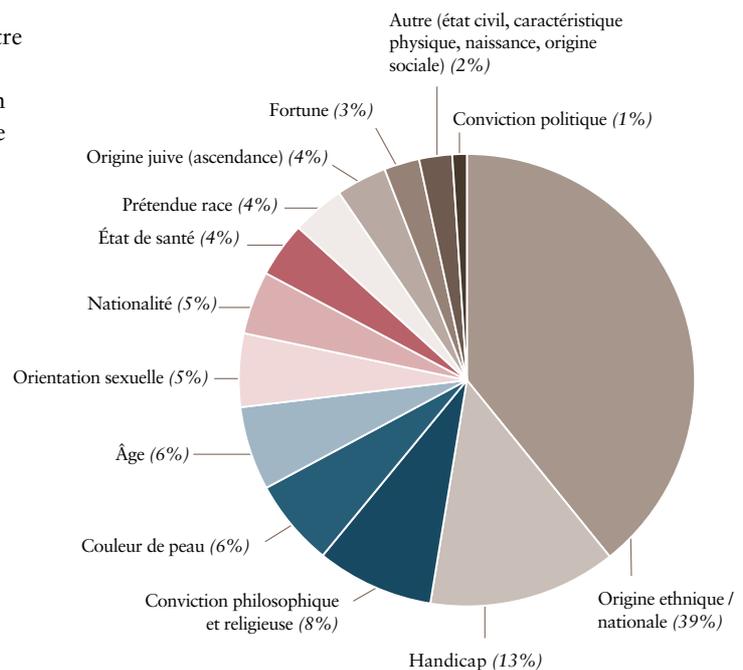
71 Les chiffres donnés ne prennent pas en compte les signalements et les dossiers traités par le département Migration du Centre et qui concernent les droits fondamentaux des étrangers : asile, régularisation, regroupement familial, etc.

**Tab. 4.1.c : Signalements 2008 par motif de discrimination**

Motif de discrimination	Total	%	Homme	%	Femme	%	Non communiqué	%
<i>Origine ethnique / nationale</i>	688	39,2%	430	62,5%	228	33,1%	30	4,4%
<i>Handicap</i>	234	13,3%	132	56,4%	99	42,3%	3	1,3%
<i>Conviction philosophique et religieuse</i>	146	8,3%	87	59,6%	56	38,4%	3	2,1%
<i>Couleur de peau</i>	109	6,2%	64	58,7%	43	39,4%	2	1,8%
<i>Âge</i>	105	6,0%	71	67,6%	31	29,5%	3	2,9%
<i>Orientation sexuelle</i>	92	5,2%	69	75,0%	20	21,7%	3	3,3%
<i>Nationalité</i>	79	4,5%	56	70,9%	22	27,8%	1	1,3%
<i>État de santé</i>	69	3,9%	38	55,1%	31	44,9%	0	0,0%
<i>Prétendue race</i>	66	3,8%	42	63,6%	19	28,8%	5	7,6%
<i>Origine juive (ascendance)</i>	63	3,6%	46	73,0%	10	15,9%	7	11,1%
<i>Fortune</i>	44	2,5%	19	43,2%	24	54,5%	1	2,3%
<i>Autre (état civil, caractéristique physique, naissance, origine sociale)</i>	41	2,3%	23	56,1%	18	43,9%	0	0
<i>Conviction politique</i>	18	1,0%	15	83,3%	1	5,6%	2	11,1%
<b>Total</b>	<b>1754</b>	<b>100%</b>	<b>1092</b>	<b>62,3%</b>	<b>602</b>	<b>34,3%</b>	<b>60</b>	<b>3,4%</b>

**Graph. 4.1.c : Signalements 2008 par motif de discrimination (n=1754)**

L'ordre du « top 3 » des critères pour lequel le Centre est saisi est inchangé par rapport à l'année 2007 : Origine ethnique / nationale, handicap et conviction philosophique ou religieuse. Un nouveau système de présentation des chiffres rend difficile une comparaison plus poussée avec les années antérieures.



**Tab. 4.1.d : Signalements 2008 par secteur<sup>72</sup>**

Secteur	Total	%
Emploi	380	21.8%
Internet	357	20.4%
Vie sociale	173	9.9%
Services privés	169	9.7%
Logement	144	8.2%
Services publics	116	6.6%
Enseignement	101	5.8%
Médias	77	4.4%
Forces de l'ordre	46	2.6%
Transports	30	1.7%
Justice	27	1.5%
Vie privée	26	1.5%
Soins de santé	20	1.1%
Réglementation	17	1.0%
Propagande	15	0.9%
Autres	49	2.8%
Total <sup>70</sup>	1747	100%

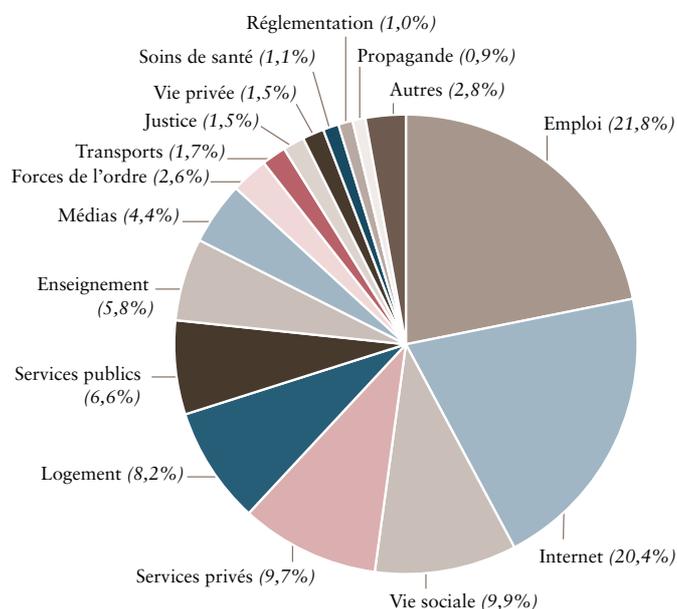
72 Au moment de l'impression, 7 dossiers sont encore en cours de traitement, ce qui explique la différence avec le total repris dans le tableau 4.1.c.

**Graph. 4.1.d : Signalements 2008 par secteur (n = 1747)**

L'emploi et Internet (sites, forums de discussions, mails en chaîne, ...) sont les deux secteurs qui concentrent le plus de signalements (plus de 40%)<sup>73</sup>.

**Notes méthodologiques :**

- » L'item « vie sociale » concerne les incidents ou les conflits qui se déroulent entre personnes privées dans des espaces publics (dans la rue, dans les transports, dans des commerces) ou encore entre voisins.
- » « Services privés » concerne l'accès aux biens et services tels que restaurants, dancings, assurances, banques, commerces..., à l'exclusion du logement et des agences immobilières.
- » « Vie privée » vise les conflits qui se passent en général à l'intérieur du cercle familial.
- » « Réglementation » concerne les règlements des administrations, tous niveaux de pouvoir confondus.



73 cfr Signalement 2008 « Emploi » et point 1.6.2. « Internet »

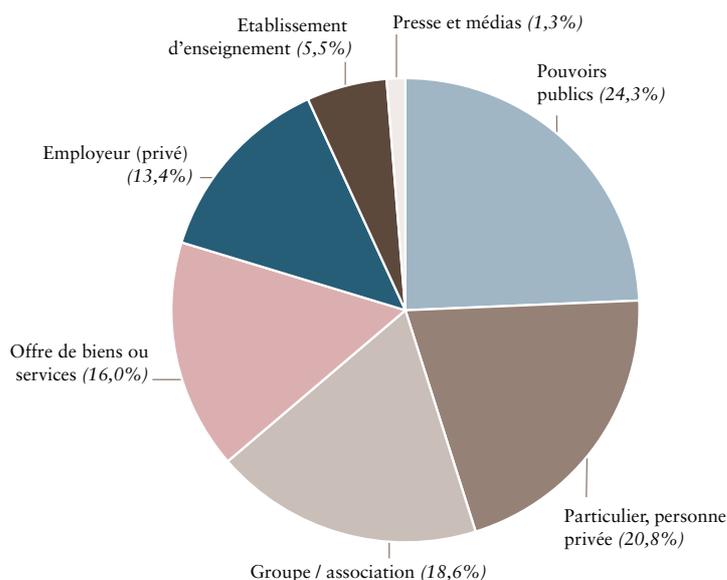
**Tab. 4.1.e : Signalements 2008 par personne ou institution mise en cause<sup>74</sup>**

Personne ou institution mise en cause	Total	%
<i>Pouvoirs publics</i>	228	24,3%
<i>Particulier, personne privée</i>	195	20,8%
<i>Groupe / association</i>	174	18,6%
<i>Offre de biens ou services</i>	150	16,0%
<i>Employeur (privé)</i>	126	13,4%
<i>Etablissement d'enseignement</i>	52	5,5%
<i>Presse et médias</i>	12	1,3%
<b>Total</b>	<b>937</b>	<b>100%</b>

74 Le "Total" diffère des tableaux précédents. Dans 18.6% des cas, il n'est en effet pas possible de relier le dossier à une personne ou une institution particulière (il peut s'agir d'une question d'ordre général, non liée à une situation concrète particulière ; il se peut également que le requérant préfère ne pas nommer explicitement la personne ou l'institution visée)

**Graph. 4.1.e : Signalements 2008 par personne ou institution mise en cause (n=937)**

Signalons tout d'abord que par rapport au tableau précédent, les pourcentages sont calculés sur un nombre moins importants de signalements (il n'est pas toujours possible de déterminer qui précisément est mis en cause, certains dossiers étaient encore ouverts au moment de la récolte des chiffres, etc.).



**Tab. 4.1.f : Signalements 2008 par province**

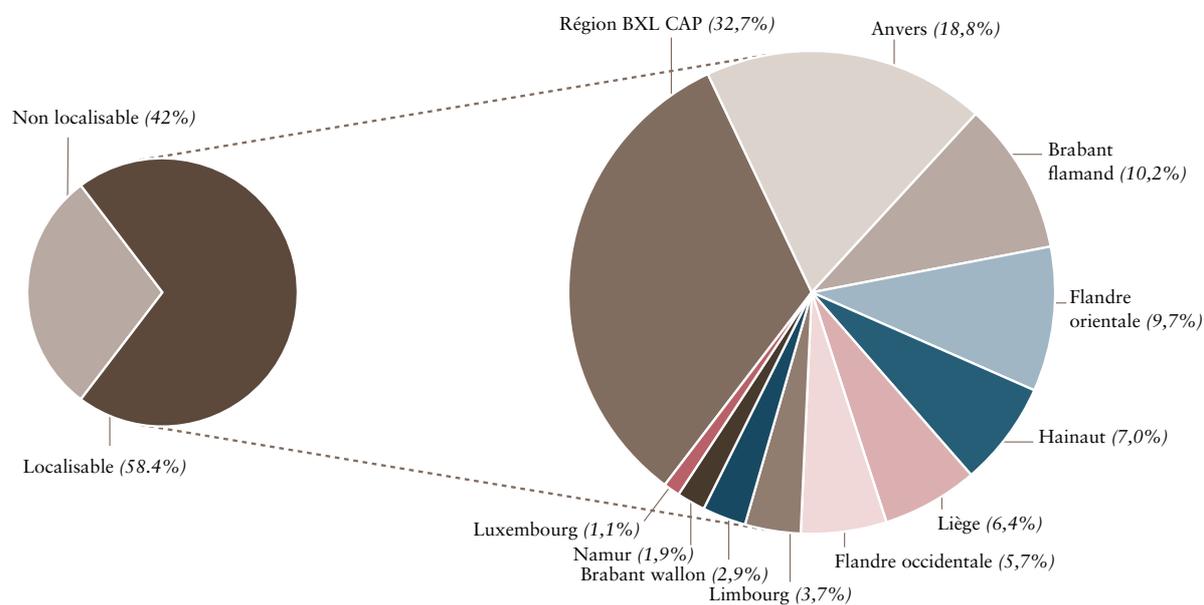
Province	Total	%
<i>Non localisable</i>	730	41,6%
<i>Localisable</i>	1024	58,4%
<b>Total</b>	<b>1754</b>	<b>100%</b>

Province	Total	%
<i>Région BXL CAP</i>	335	32,7%
<i>Anvers</i>	192	18,8%
<i>Brabant flamand</i>	104	10,2%
<i>Flandre orientale</i>	99	9,7%
<i>Hainaut</i>	72	7,0%
<i>Liège</i>	66	6,4%
<i>Flandre occidentale</i>	58	5,7%
<i>Limbourg</i>	38	3,7%
<i>Brabant wallon</i>	30	2,9%
<i>Namur</i>	19	1,9%
<i>Luxembourg</i>	11	1,1%
<b>Total</b>	<b>1024</b>	<b>100%</b>

**Graph. 4.1.f : Signalements 2008 par province (n = 1754)**

Par non localisable, il faut entendre des signalements concernant des faits, des propos ou des incidents qui ne sont pas rattachés à un lieu particulier (ex : signalement concernant internet, une réglementation générale, etc.). Ces chiffres doivent être interprétés avec la plus grande prudence. En effet, le nombre de signalements qui

arrivent au Centre dépend pour partie de la nature et de la qualité du réseau et des contacts locaux qu'il a pu établir. Dans cet esprit, le fait que le siège du Centre soit à Bruxelles peut, par exemple, expliquer la proportion importante de dossiers ouverts dans la capitale



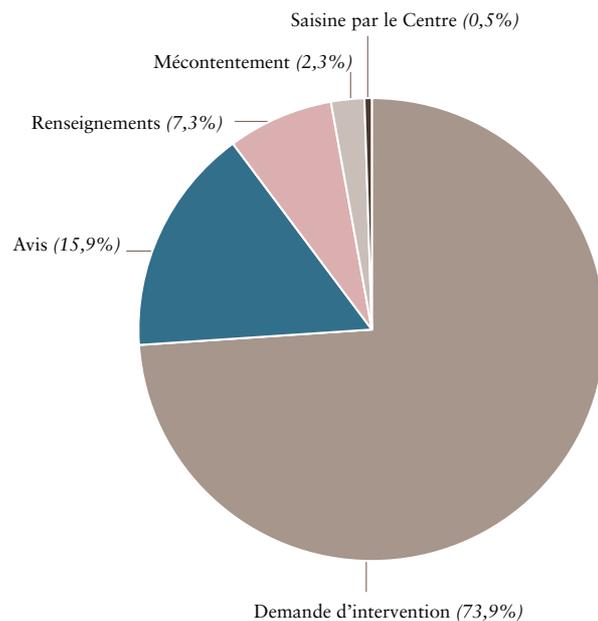
**Tab. 4.1.g : Signalements 2008 par type de demande**

Type de demande	Total	%
<i>Demande d'intervention</i>	1027	73,9%
<i>Avis</i>	221	15,9%
<i>Renseignements</i>	102	7,3%
<i>Mécontentement</i>	32	2,3%
<i>Saisine par le Centre</i>	7	0,5%
<b>Total</b>	<b>1389</b>	<b>100%</b>

**Graph. 4.1.g : Signalements 2008 par type de demande (n = 1389)**

Les trois quarts des requérants s'adressent au Centre en formulant un signalement pour discrimination ou délit de haine (incitation à la haine, mobile abject, etc). Il s'agit donc d'une démarche où le plaignant demande en général une réparation et/ou une sanction.

La démarche qui vise à obtenir un conseil (que dois-je faire pour ne pas être discriminé ou ... pour ne pas discriminer ?) ou un renseignement général est minoritaire. Enfin, par 'mécontentement', le Centre vise les personnes qui s'adressent au Centre pour exprimer un désaccord, un sentiment de colère ou d'incompréhension, soit par rapport à un événement dans l'actualité, soit par rapport à une prise de position du Centre, tout en ne demandant pas autre chose que d'être entendu.



**Tab. 4.1.h : Signalements 2008 : interprétation Centre des dossiers**

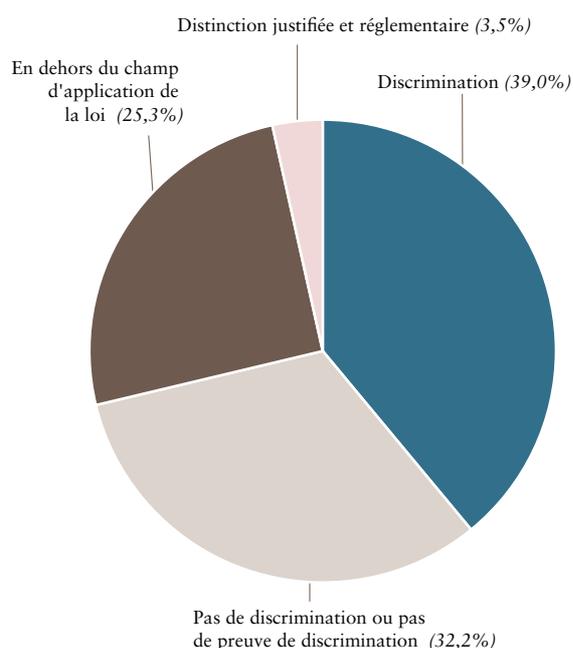
Interprétation Centre	Total	%
<i>Discrimination</i>	619	39,0%
<i>Pas de discrimination ou pas de preuve de discrimination</i>	511	32,2%
<i>En dehors du champ d'application de la loi</i>	401	25,3%
<i>Distinction justifiée et réglementaire</i>	55	3,5%
Total	1586	100%

**Graph. 4.1.h : Signalements 2008 : interprétation Centre des dossiers (n=1586)**

Après analyse du dossier, le Centre conclut à une forme de discrimination (qui recouvre également les délits de haine tels que l'incitation à la haine, la discrimination ou la violence, les mobiles abjects liés à d'autres infractions – ex : coups et blessures) dans 40% des cas.

Cela veut dire que dans 60% des cas, il apparaît que le signalement n'aboutit pas à la conclusion que les lois antidiscrimination trouvent à s'appliquer. Cela recouvre des réalités différentes. Dans une petite proportion (3%), le Centre conclut qu'il y a une différence de traitement justifiée ou réglementaire. Une fois sur quatre, le Centre considère que le signalement concerne un fait qui tombe en dehors de l'application des lois (ex : compétences communautaires ou régionales, compétence d'une législation étrangère, ...).

Enfin, une fois sur trois, le Centre conclut à l'absence de discrimination ou de preuve de discrimination. Souvent, la preuve de la discrimination n'est pas rapportée et le Centre clôt le dossier sur cette conclusion (ex : la parole de l'un contre la parole de l'autre ou présomption de discrimination non confirmée par des éléments suffisamment objectifs,...)



**Tab. 4.1. i : Signalements 2008 : interprétation Centre des dossiers**

Interpretation du Centre	Total	%
<i>Discrimination directe et indirecte</i>	227	36,7%
<i>Incitation</i>	197	31,8%
<i>Harcèlement</i>	58	9,4%
<i>Aménagements raisonnables</i>	49	7,9%
<i>Qualité d'un service et mauvaise gestion</i>	44	7,1%
<i>Délits de haine</i>	34	5,5%
<i>Négationnisme</i>	10	1,6%
Total	619	100%

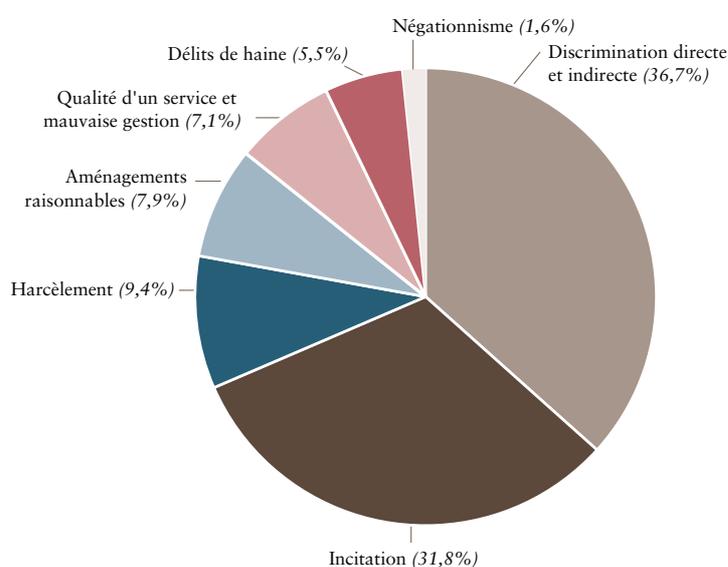
**Graph. 4.1. i : Signalements 2008 : interprétation Centre des dossiers**

Il y a un relatif équilibre entre les dossiers qui ont une dimension civile (discrimination directe ou indirecte) et une dimension pénale (incitation, délit de haine, négationnisme).

Les dossiers de harcèlement concernent essentiellement, mais pas exclusivement, le secteur de l'emploi.

**Note méthodologique :**

- » L'item concernant l'absence d'aménagements raisonnables concerne exclusivement le critère « handicap ».
- » L'item « qualité d'un service et mauvaise gestion » concerne typiquement l'accueil à un guichet (organisation publique ou privée), le manque de sérieux ou de professionnalisme dans le suivi d'un dossier...



**Tab. 4.1.j : Signalements 2008 : Suivi par le Centre**

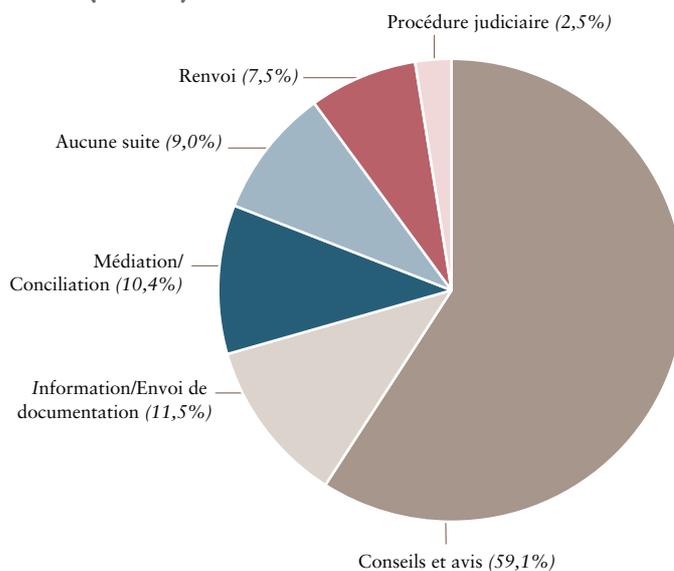
Suivi des signalements	Total	%
<i>Conseils et avis</i>	897	59,1%
<i>Information/Envoi de documentation</i>	174	11,5%
<i>Médiation/Conciliation</i>	158	10,4%
<i>Aucune suite</i>	137	9,0%
<i>Renvoi</i>	114	7,5%
<i>Procédure judiciaire</i>	38	2,5%
Total	1518	100%

**Graph. 4.1.j : Signalements 2008 : Suivi par le Centre (n=1518)**

Dans la toute grande majorité des dossiers, le Centre tente de trouver une solution « douce » par des conseils ou avis, la médiation/conciliation ou une simple information. Même si les dossiers sont traités dans le cadre des lois antidiscrimination, une issue judiciaire ne s'impose que dans un nombre très limité de cas. Cependant, ceux-ci sont parfois médiatisés et donnent une impression trompeuse de la réalité du travail du Centre dans le traitement des signalements.

**Note méthodologique :**

- » Par renvoi, il faut comprendre renvoi vers une autre organisation (par exemple un syndicat, un point de contact, un service interne de plainte, un médiateur, une association...)
- » Les dossiers répertoriés sous « Aucune suite » concernent entre autres des signalements « pour information », qui ne demandent pas de traitement immédiat et personnalisé, des signalements anonymes ou dont les coordonnées sont erronées, des dossiers refermés suite à un changement de circonstances...

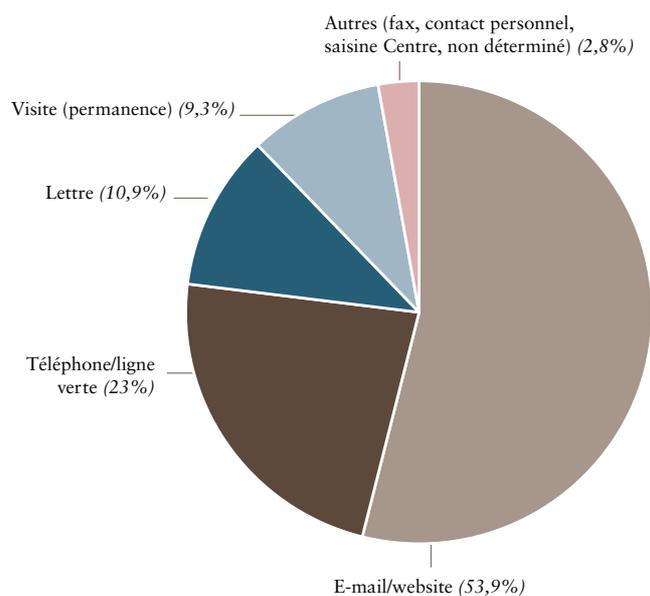


**Tab. 4.1.k : Signalements 2008 - Mode de contact**

Mode de contact	%	%
<i>E-mail/website</i>	1109	53,9%
<i>Téléphonelligne verte</i>	474	23,0%
<i>Lettre</i>	224	10,9%
<i>Visite (permanences du Centre)</i>	192	9,3%
<i>Autres (fax, contact personnel, saisine Centre, non déterminé)</i>	58	2,8%
<b>Total</b>	<b>2057</b>	<b>100%</b>

**Graph. 4.1.k : Signalements 2008 - Mode de contact (n=2057)**

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



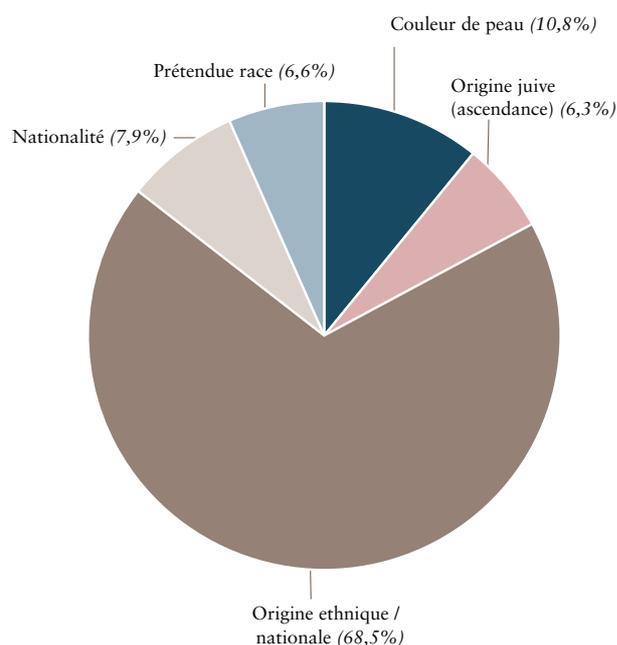
## 2. Prétendue race, couleur de peau, origine et ascendance nationale ou ethnique, nationalité

Tab. 4.2.a : Signalements 2008 par motif de discrimination : critères raciaux

Motif de discrimination	Total	%	Homme	%	Femme	%	Non communiqué	%
Couleur de peau	109	10,8%	64	58,7%	43	39,4%	2	1,8%
Origine juive (ascendance)	63	6,3%	46	73,0%	10	15,9%	7	11,1%
Origine ethnique / nationale	688	68,5%	430	62,5%	228	33,1%	30	4,4%
Nationalité	79	7,9%	56	70,9%	22	27,8%	1	1,3%
Prétendue race	66	6,6%	42	63,6%	19	28,8%	5	7,6%
Total	1005	100%	638	63,5%	322	32,0%	45	4,5%

Graph. 4.2.a : Signalements par motif de discrimination (n=1005)

Le tableau et le graphique montrent que près de 70% des signalements reçus par le Centre et se référant aux critères de discrimination raciale sont basés sur l'origine nationale ou ethnique des personnes concernées. Malgré le fait qu'ils disposent de la nationalité belge, beaucoup d'entre eux se voient refuser l'accès à un emploi, à un logement ou à un dancing par exemple. Dans 63 cas, il s'agit de signalements ayant spécifiquement trait à l'ascendance juive. La nationalité reprise comme critère de discrimination survient à 69 reprises.

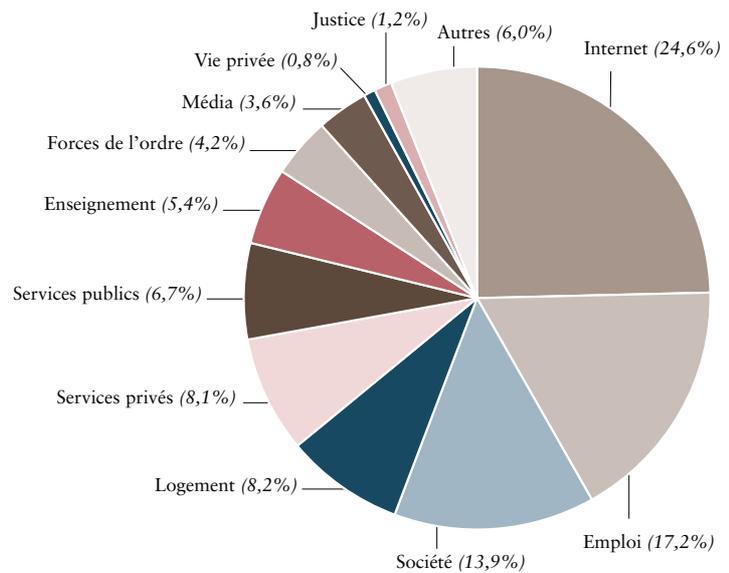


**Tab. 4.2.b : Signalements 2008 par secteur (critères raciaux)**

Secteur	Nombre de signalements	%
Internet	242	24,6%
Emploi	169	17,2%
Société	137	13,9%
Logement	81	8,2%
Services privés	80	8,1%
Services publics	66	6,7%
Enseignement	53	5,4%
Forces de l'ordre	41	4,2%
Média	35	3,6%
Vie privée	8	0,8%
Justice	12	1,2%
Autres	59	6,0%
Total	983	100%

**Graph. 4.2.b : Signalements 2008 par secteur (critères raciaux) (n= 983)**

Déjà en 2008, les signalements Internet prenaient la tête des signalements touchant aux critères de la discrimination raciale, suivi par les signalements concernant les discriminations sur le marché de l'emploi et par ceux relatifs au vivre ensemble au sens large. En comparaison avec les années précédentes, il n'y a donc pas de glissements significatifs à signaler.



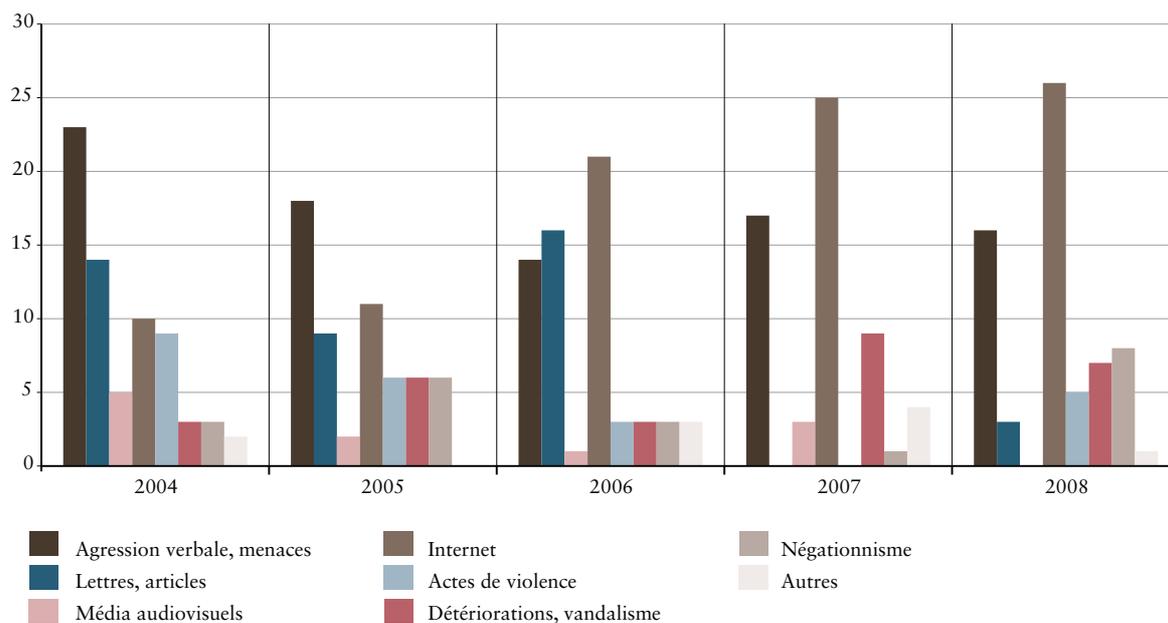
**Tab. 4.2.c : Type de signalements antisémitisme, par année**

Année	2004	2005	2006	2007	2008
<i>Agression verbale, menaces</i>	23	18	14	17	16
<i>Lettres, articles</i>	14	9	16	8	3
<i>Média audiovisuels</i>	5	2	1	3	
<i>Internet</i>	10	11	21	25	26
<i>Actes de violence</i>	9	6	3		5
<i>Détériorations, vandalisme</i>	3	6	3	9	7
<i>Négationnisme</i>	3	6	3	1	8
<i>Autres</i>	2	-	3	4	1
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>58</b>	<b>64</b>	<b>67</b>	<b>66</b>

**Graph. 4.2.c : Type de signalements antisémitisme, par année**

Pour ce qui est des signalements concernant l'antisémitisme, en comparaison avec les années précédentes, aucune baisse ou hausse notable n'est à souligner. La tendance à l'augmentation de l'antisémitisme sur Internet, apparue en 2006, se confirme aussi en 2008.

Il faut déplorer, parmi les faits qui nous ont été rapportés en 2008, 5 actes de violence sur des personnes, ainsi que 8 signalements de négation de l'Holocauste (négationnisme).

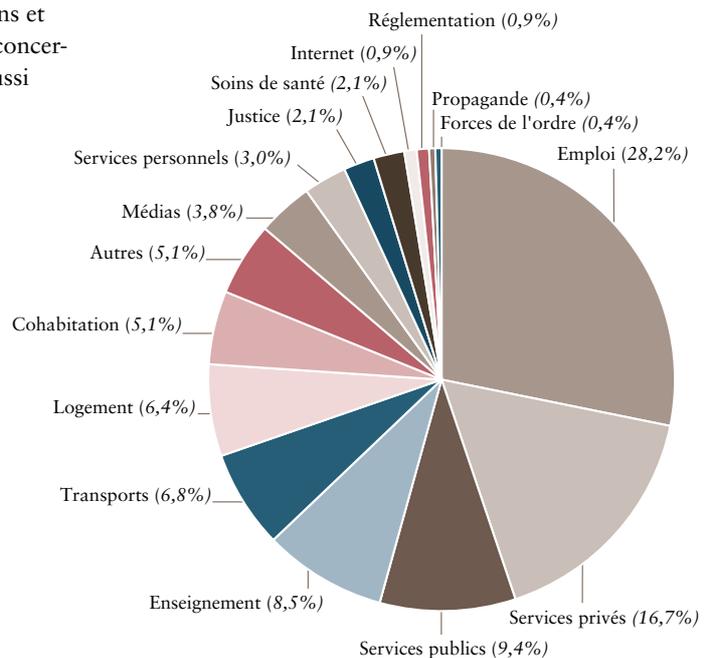


### 3. Handicap

**Graph. 4.3.a : Handicap : Signalements 2008 par secteur (n=234)**

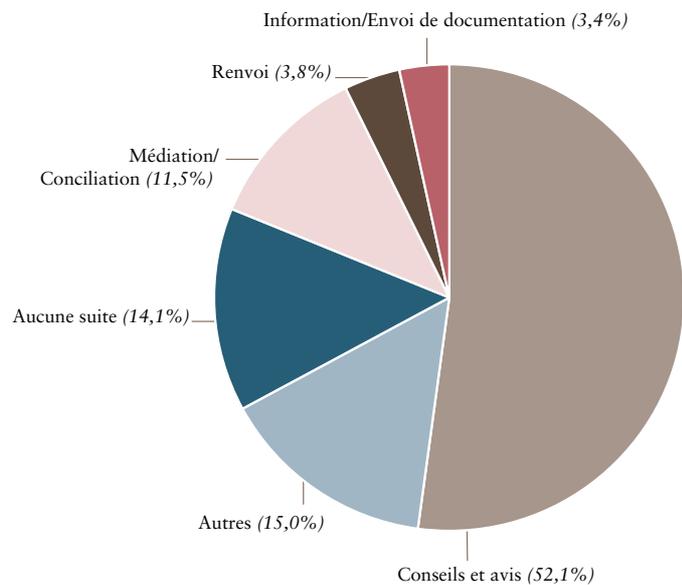
Pour le critère « handicap », ce sont les dossiers « biens et services » qui ont été les plus nombreux en 2008. Ils concernent le secteur banque-assurance, l'horeca, ... mais aussi certains services publics.

Les dossiers « emploi » forme la seconde grande catégorie de dossiers. Ils concernent les modalités de recrutement, la sélection des candidats, les conditions de travail, les demandes d'aménagement raisonnable et les modes de licenciement.



**Graph. 4.3.b : Handicap : Signalements 2008 par méthode de traitement (n=234)**

La moitié des dossiers « handicap » ont été traités par le biais d'un conseil, d'un avis ou d'une recommandation.



## 4. Convinctions religieuses et philosophiques

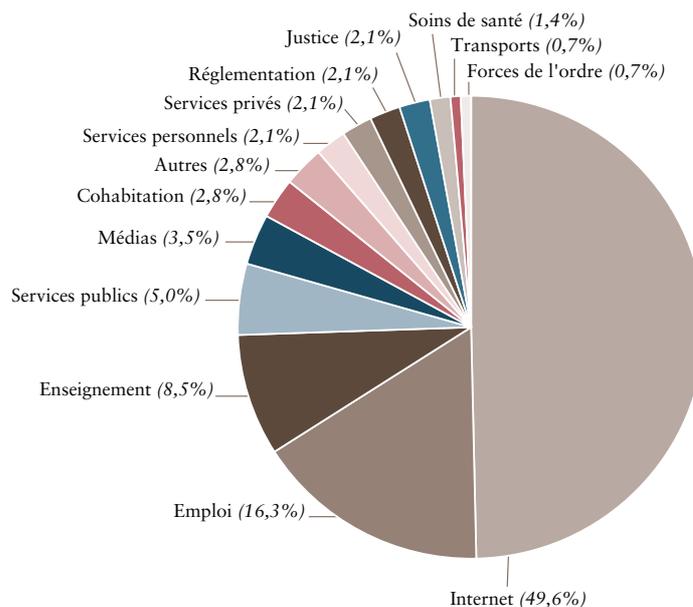
**Graph. 4.4.a : Convinctions religieuses ou philosophiques : Signalements 2008 par secteur (n=141)**

Après avoir plus que doublé entre 2006 et 2007, le nombre de dossiers liés aux convictions religieuses ou philosophiques s'est légèrement tassé en 2008.

On remarque que presque la moitié des signalements concernent l'Internet. Ces signalements concernent surtout les e-mails en chaîne ou des propos à caractère discriminatoire sur des blogs ou des forums.

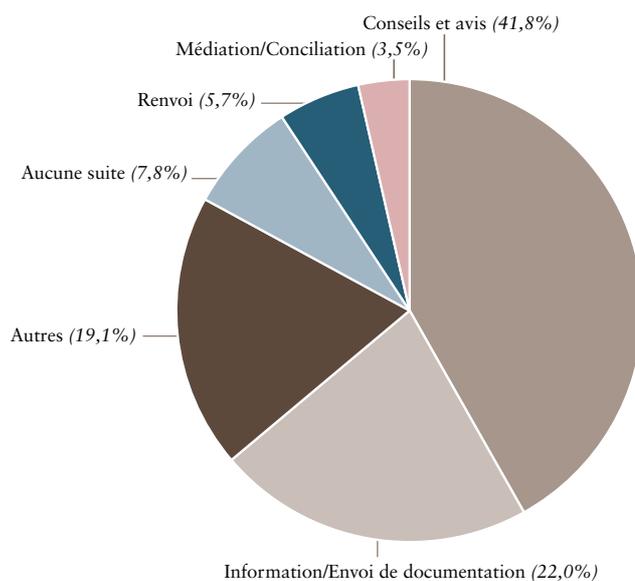
L'emploi est un secteur également important. Il s'agit souvent de demandes relatives à des demandes d'accommodements raisonnables.

L'enseignement est toujours un secteur très controversé avec l'acceptation ou non de signes d'appartenance convictionnelle.



**Graph. 4.4.b : Convinctions religieuses ou philosophiques : Signalements 2008 par méthode de traitement (n=141)**

Les signalements relatifs aux convictions religieuses ou philosophiques ont majoritairement été traités via une remise de conseil ou d'avis ou via de la fourniture de documentation.

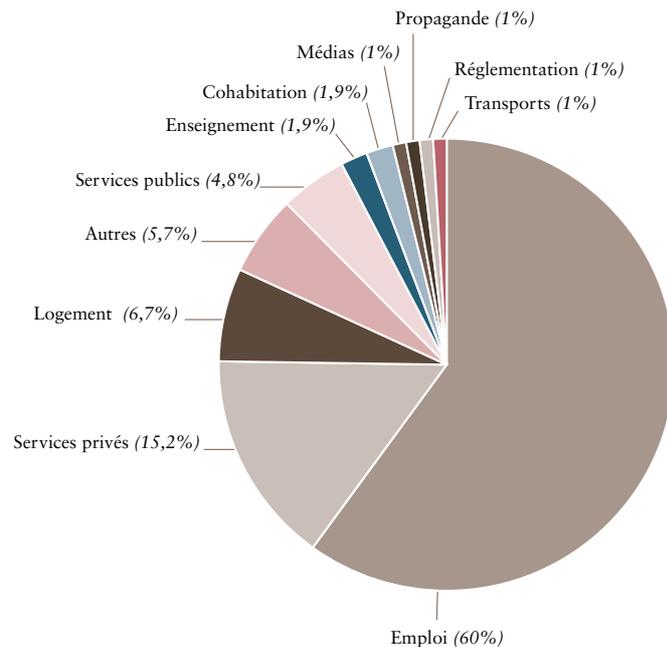


## 5. Age

**Graph. 4.5.a : Age : Signalements 2008 par secteur (n=105)**

Comme l'année dernière, les signalements relatifs à l'âge les plus fréquents concernent l'« emploi ». L'embauche est concernée dans plus de deux tiers de ces cas. Viennent ensuite par ordre décroissant les conditions de travail, le licenciement et la formation.

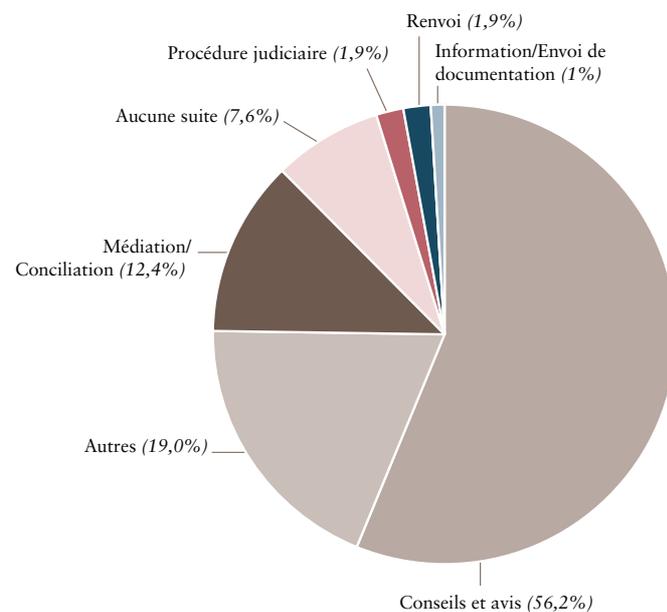
L'accès aux « biens et services » est le second grand secteur le plus concerné par les différences de traitement fondées sur l'âge. Parmi ces dossiers, 9 concernent des services bancaires ou d'assurance, 8 concernent des services de loisirs et 7 concernent l'accès au logement.



**Graph. 4.5.b : Age : Signalements 2008 par méthode de traitement (n=105)**

Plus de la moitié des dossiers ont été traités par le biais d'un conseil, d'un avis ou d'une recommandation.

12% des dossiers ont été traités par le biais d'une conciliation ou d'une médiation.



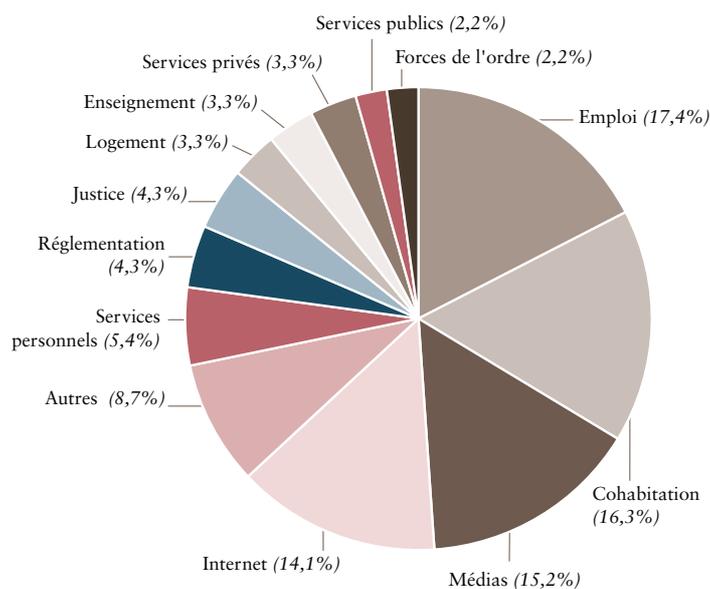
## 6. Orientation sexuelle

**Graph 4.6.a : Orientation sexuelle : Signalements 2008 par secteur (n=92)**

Cette année, les signalements les plus fréquents concernent l'« emploi ». Le harcèlement représente toujours la part la plus importante des signalements reçus dans ce secteur. On retrouve aussi, presque à part égale, des signalements dans le cadre de procédures de sélection, de procédures de licenciement et de différence de traitement en termes de conditions de travail.

Les problèmes de « vivre ensemble » ou de « cohabitation » demeurent également fréquents en 2008. Les troubles de voisinage représentent une grande partie des signalements. On remarque que 8 situations se rapportaient à des infractions pénales et que 6 d'entre elles ont donné lieu à un dépôt de plainte simple soit pour harcèlement homophobe, soit pour des faits de violence homophobe.

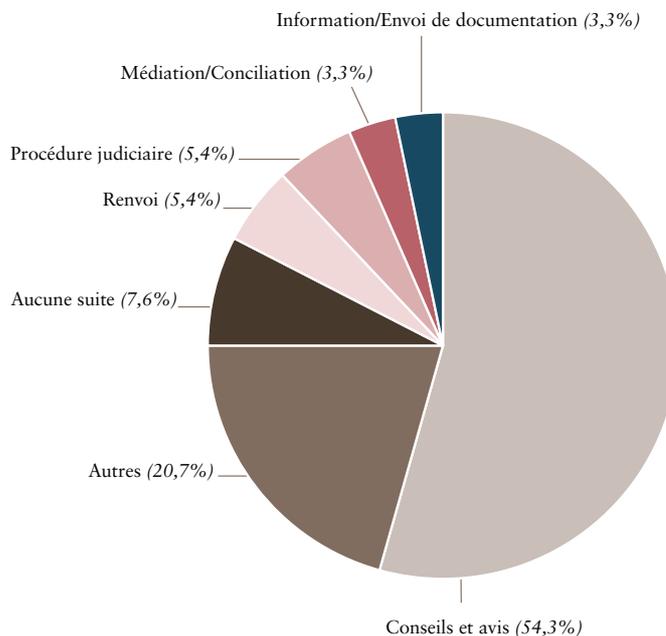
Enfin, les « médias » et l'« Internet » sont aussi des secteurs problématiques en termes d'homophobie avec surtout des signalements de propos homophobes sur des blogs ou des forums liés à des sites d'information.



**Graph 4.6.b : Orientation sexuelle : Signalements 2008 par méthode de traitement (n=92)**

Plus de la moitié des dossiers ont été traités par le biais d'un conseil, d'un avis ou d'une recommandation.

On remarque aussi que 5 % des dossiers ont donné lieu à une procédure judiciaire, généralement des plaintes simples auprès du Procureur du Roi.



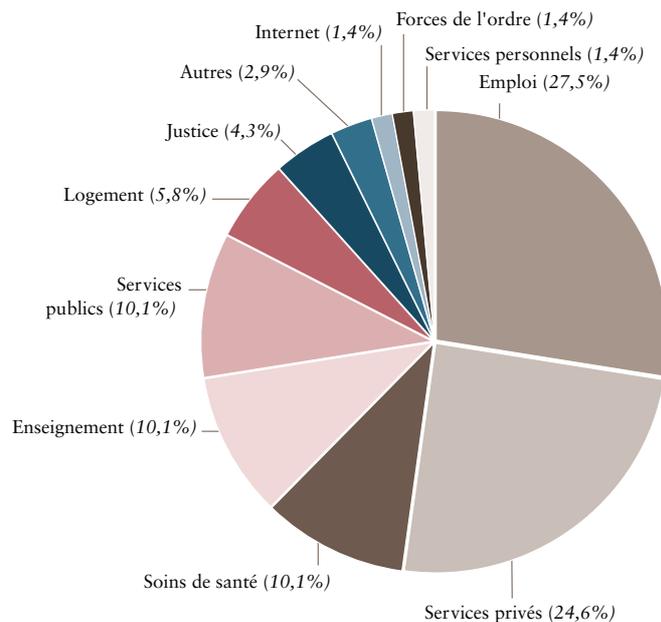
## 7. Etat de Santé

**Graph 4.7.a : Etat de santé : Signalements 2008 par secteur (n=69)**

Le nombre de signalements fondés sur l'état de santé actuel ou futur reste stable par rapport à 2007. De nombreux signalements concernent des personnes qui souffrent ou ont souffert d'un cancer ou également des personnes séropositives (VIH). Les signalements relatifs aux maladies chroniques ont été traités, comme l'année dernière, sous le critère « handicap ».

L'« emploi » concerne presque un tiers des signalements relatifs à l'« état de santé ». La majeure partie de ces dossiers concerne l'embauche et les conditions de travail. Hélas, le Centre a également reçu quelques signalements relatifs à des licenciements consécutifs à une dégradation de l'état de santé du travailleur.

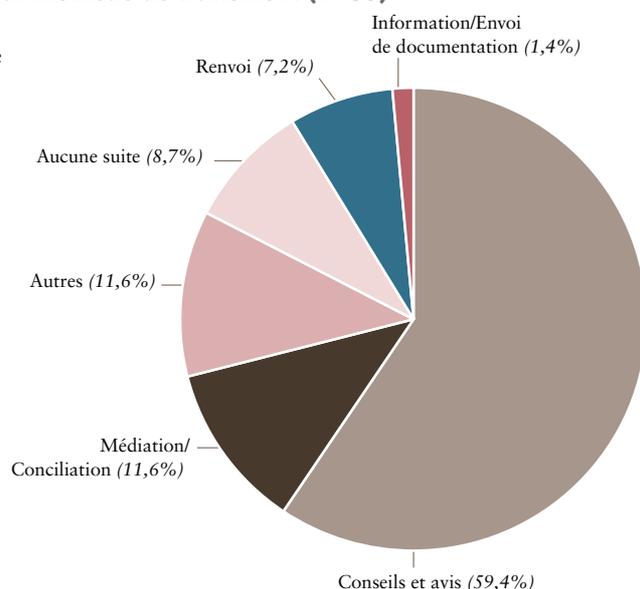
Dans le domaine des biens et services et plus spécifiquement dans les « services privés », le Centre a essentiellement ouvert des dossiers concernant les assurances. La plupart des personnes qui se sont adressées au Centre se plaignent de devoir payer une surprime ou d'être exclues d'une assurance solde restant dû à cause de leur état de santé (passé). Il ne semble pas toujours facile non plus de conclure une assurance hospitalisation pour ces mêmes raisons.



**Graph 4.7.b : Etat de santé : Signalements 2008 par méthode de traitement (n=69)**

Six signalements sur dix ont été traités par une remise de conseil ou d'avis.

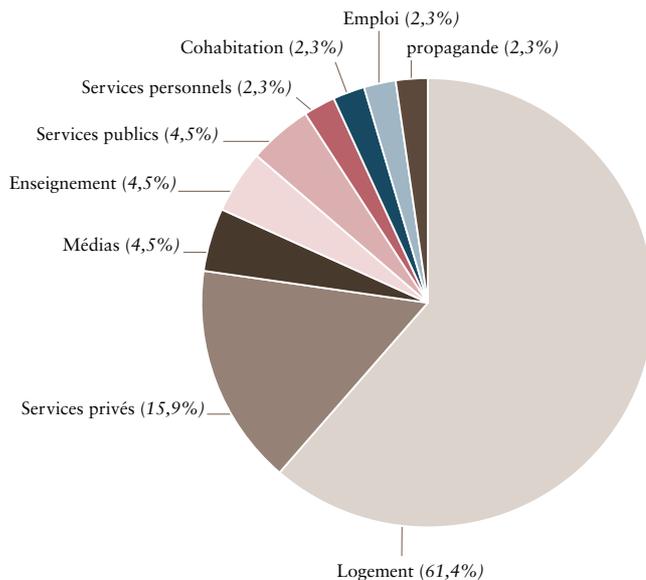
Un dixième des signalements a fait l'objet d'une conciliation.



## 8. Fortune

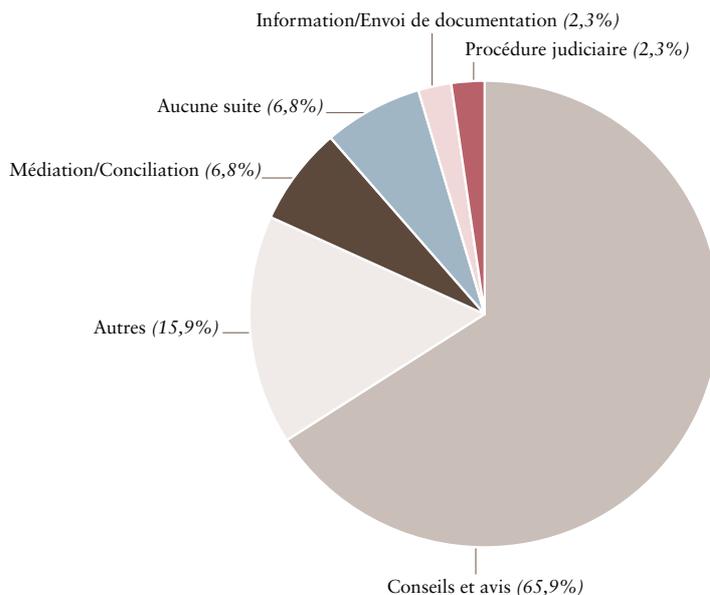
**Graph 4.8.a : Fortune : Signalements 2008 par secteur (n=44)**

Les dossiers relatifs à la « fortune » concernent majoritairement le secteur du logement. Il s'agit le plus souvent d'un refus d'accès à des personnes émargeant au CPAS ou disposant de diverses allocations de remplacement (ex. : chômage, allocations de personnes handicapées,...)



**Graph 4.8.b : Fortune : Signalements 2008 par méthode de traitement (n=44)**

La plupart des cas « fortune » traités en 2008 l'ont été via la remise d'un conseil ou d'un avis.



## 9. Statistiques externes

### 9.1. Justice

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

Les informations concernent uniquement les personnes majeures. Les informations sur les personnes mineures ne se retrouvent donc pas dans les informations ci-dessous. Les chiffres donnent donc un aperçu des affaires de racisme et de discrimination (avec les codes 56, 56A, 56B et 56C) et des affaires où le champ contextuel a été indiqué (bien que celui-ci n’est enregistré en tant que tel que depuis 2006).

Le tableau a offre un aperçu de tous les dossiers qui sont arrivés au parquet au cours de 2008 et met l’accent sur les affaires qui ont été enregistrées avec la mention ‘champ contextuel’. Dans ce tableau, nous n’avons repris que les délits pour lesquels la loi antidiscrimination prévoit des circonstances aggravantes. Sous la rubrique ‘autres’ sont collectés les délits pour lesquels la circonstance aggravante n’a pas été retenue mais pour lesquels le racisme a été signalé comme motif possible. Nous avons repris les mêmes rubriques que dans le rapport annuel de 2007 afin de rendre les comparaisons possibles.

Dans le tableau b, nous avons repris les dossiers qui sont arrivés aux différents parquets dans le courant de 2008. De cette manière, il est possible par exemple de faire une comparaison entre Bruxelles et Anvers. Il est à souligner que les affaires qui tombent dans ‘champ contextuel’ ne représentent que 6% du nombre total de dossiers. 75% des dossiers ont reçu le code 56 A, racisme.

Le tableau suivant (tableau c) reflète les types de suites qui ont été données au niveau du parquet aux dossiers racisme et xénophobie. Cela concerne la situation au 10 janvier 2009.

Finalement, le tableau d reprend les raisons de la classification des dossiers sans suite. Un dossier qui a été classé sans suite peut toujours être rouvert par après.

Les parquets disposent, depuis la réforme ‘Franchimont’, d’une catégorisation affinée des motifs de classement sans suite. Trois catégories sont utilisées : motifs techniques, motifs d’opportunité et autres.

**Tabl 4.4.a : Chiffres des parquets 2006 - 2008**

Source : Banque de données du Collège des procureurs généraux – Analystes statistiques

	2006	%	2007	%	2008	%
<i>affaires basées sur un code de racisme</i>						
<i>code 56 racisme / xénophobie</i>	70	6%	77	7%	68	7%
<i>code 56A racisme</i>	964	88%	849	80%	771	75%
<i>code 56B xénophobie</i>	16	2%	24	3%	21	2%
<i>code 56C discriminations</i>	8	1%	61	6%	103	10%
<i>affaires basées sur un champ contextuel</i>						
<i>fonctionnaire/autorité publique (art. 23 LAR)</i>	0	0%	2	0%	4	0%
<i>négligence coupable (art. 422 quater CP)</i>	0	0%	1	0%	0	0%
<i>homicide - coups et blessures (art. 405 quater)</i>	14	1%	18	2%	24	2%
<i>destructions (525 bis)</i>	4	0%	0	0%	1	0%
<i>calomnie, diffamation et profanation (art. 453 bis)</i>	0	0%	2	0%	5	0%
<i>séquestration, torture,... (438 bis)</i>	0	0%	1	0%	1	0%
<i>harcèlement (422 ter)</i>	0	0%	1	0%	4	0%
<i>incendie volontaire (514 bis)</i>	0	0%	0	0%	0	0%
<i>viol, attentat à la pudeur (377 bis)</i>	0	0%	0	0%	1	0%
<i>graffiti et dégradations (534 quater et 532 bis)</i>	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Autres</b>	22	2%	20	2%	21	2%
<b>Total</b>	<b>1098</b>	<b>100</b>	<b>1056</b>	<b>100</b>	<b>1024</b>	<b>100</b>

**Tab 4.4.b : Dossiers racisme et discrimination entre le 01/01/2008 et le 31/12/2008**

Source : Banque de données du Collège des procureurs généraux – Analystes statistiques

		Sélection sur base du code de prévention								Sélection sur base du champ contexte		Total	
		56 Racisme xénophobie		56A Racisme		56B Xénophobie		56C Discriminations		Contexte 'racisme' 'xénophobie'		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
ANVERS	<i>Anvers</i>	5	3,38	100	67,57	2	1,35	10	6,76	31	20,95	148	100
	<i>Hasselt</i>	6	20,69	16	55,17	.	.	6	20,69	1	3,45	29	100
	<i>Malines</i>	4	13,33	20	66,67	.	.	4	13,33	2	6,67	30	100
	<i>Tongres</i>	.	.	20	83,33	.	.	2	8,33	2	8,33	24	100
	<i>Turnhout</i>	8	34,78	12	52,17	.	.	2	8,7	1	4,35	23	100
BRUXELLES	<i>Bruxelles</i>	.	.	218	93,16	2	0,85	13	5,56	1	0,43	234	100
	<i>Louvain</i>	.	.	16	88,89	.	.	2	11,11	.	.	18	100
	<i>Nivelles</i>	12	42,86	13	46,43	1	3,57	.	.	2	7,14	28	100
GAND	<i>Bruges</i>	1	2,04	29	59,18	1	2,04	11	22,45	7	14,29	49	100
	<i>Termonde</i>	1	2,94	29	85,29	1	2,94	3	8,82	.	.	34	100
	<i>Gand</i>	.	.	28	73,68	.	.	10	26,32	.	.	38	100
	<i>Ypres</i>	.	.	5	62,5	.	.	3	37,5	.	.	8	100
	<i>Courtrai</i>	.	.	20	80	.	.	5	20	.	.	25	100
	<i>Audenaerde</i>	1	11,11	7	77,78	.	.	1	11,11	.	.	9	100
	<i>Furnes</i>	2	28,57	4	57,14	.	.	.	.	1	14,29	7	100
LIEGE	<i>Arlon</i>	.	.	6	75	.	.	1	12,5	1	12,5	8	100
	<i>Dinant</i>	10	47,62	11	52,38	.	.	.	.	.	.	21	100
	<i>Huy</i>	1	14,29	3	42,86	1	14,29	2	28,57	.	.	7	100
	<i>Liege</i>	.	.	64	84,21	4	5,26	7	9,21	1	1,32	76	100
	<i>Marche-En-Famenne</i>	3	30	4	40	.	.	2	20	1	10	10	100
	<i>Namur</i>	3	10	18	60	3	10	6	20	.	.	30	100
	<i>Neufchateau</i>	.	.	7	100	.	.	.	.	.	.	7	100
	<i>Verviers</i>	.	.	28	93,33	.	.	1	3,33	1	3,33	30	100
MONS	<i>Charleroi</i>	10	20,83	31	64,58	1	2,08	5	10,42	1	2,08	48	100
	<i>Mons</i>	1	2,17	31	67,39	5	10,87	5	10,87	4	8,7	46	100
	<i>Tournai</i>	.	.	26	92,86	.	.	2	7,14	.	.	28	100
PARQUET FEDERAL	<i>Parquet Federal</i>	.	.	5	55,56	.	.	.	.	4	44,44	9	100
Total		68	6,64	771	75,29	21	2,05	103	10,06	61	5,96	1.024	100

**Tab 4.4.c : Etat des lieux des dossiers racisme et discrimination introduits en 2008.  
Situation au 10/01/2009**

Source : Banque de données du Collège des procureurs généraux – Analystes statistiques

		(1) information		(2) sans suite		(3) pour disposition		(4) jonction		(5) transaction		(6) médiation pénale		(7) instruction		(8) chambre du conseil		(9) citation & suite		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ANVERS	Anvers	17	11,49	89	60,14	6	4,05	13	8,78	5	3,38	8	5,41	1	0,68	1	0,68	8	5,41	148	100
	Hasselt	1	3,45	20	68,97	4	13,79	2	6,9	.	.	.	.	1	3,45	.	.	1	3,45	29	100
	Malines	7	23,33	21	70	1	3,33	.	.	1	3,33	.	.	.	.	.	.	.	.	30	100
	Tongres	2	8,33	14	58,33	5	20,83	1	4,17	.	.	2	8,33	.	.	.	.	.	.	24	100
	Turnhout	4	17,39	14	60,87	1	4,35	1	4,35	.	.	.	.	1	4,35	.	.	2	8,7	23	100
BRUXELLES	Bruxelles	91	38,89	124	52,99	6	2,56	9	3,85	.	.	.	.	4	1,71	.	.	.	.	234	100
	Louvain	2	11,11	13	72,22	1	5,56	2	11,11	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	18	100
	Nivelles	5	17,86	20	71,43	1	3,57	2	7,14	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	28	100
PARQUET FEDERAL	Parquet Federal	5	55,56	1	11,11	.	.	2	22,22	.	.	.	.	1	11,11	.	.	.	.	9	100
GAND	Bruges	5	10,2	26	53,06	2	4,08	12	24,49	.	.	.	.	1	2,04	.	.	3	6,12	49	100
	Termonde	9	26,47	22	64,71	1	2,94	1	2,94	1	2,94	.	.	.	.	.	.	.	.	34	100
	Gand	6	15,79	26	68,42	2	5,26	3	7,89	.	.	.	.	.	.	.	.	1	2,63	38	100
	Ypres	.	.	5	62,5	1	12,5	.	.	.	.	2	25	.	.	.	.	.	.	8	100
	Courtrai	5	20	18	72	1	4	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	1	4	25	100
	Audenarde	2	22,22	7	77,78	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	9	100
	Furnes	.	.	4	57,14	2	28,57	.	.	.	.	.	.	1	14,29	.	.	.	.	7	100
LIEGE	Arlon	4	50	2	25	.	.	.	.	.	.	2	25	.	.	.	.	.	.	8	100
	Dinant	4	19,05	14	66,67	.	.	2	9,52	.	.	.	.	.	.	.	.	1	4,76	21	100
	Huy	2	28,57	2	28,57	1	14,29	.	.	2	28,57	.	.	.	.	.	.	.	.	7	100
	Liege	6	7,89	55	72,37	2	2,63	5	6,58	7	9,21	.	.	1	1,32	.	.	.	.	76	100
	Marche-En-Famenne	2	20	6	60	1	10	1	10	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	10	100
	Namur	7	23,33	20	66,67	.	.	3	10	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	30	100
	Neufchâteau	.	.	5	71,43	.	.	2	28,57	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	7	100
MONS	Verviers	3	10	14	46,67	4	13,33	6	20	1	3,33	.	.	1	3,33	.	.	1	3,33	30	100
	Charleroi	9	18,75	34	70,83	3	6,25	1	2,08	.	.	.	.	.	.	.	.	1	2,08	48	100
	Mons	8	17,39	35	76,09	1	2,17	2	4,35	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	46	100
	Tournai	9	32,14	16	57,14	2	7,14	.	.	.	.	.	1	3,57	.	.	.	.	28	100	
Total		215	21	627	61,23	48	4,69	70	6,84	17	1,66	14	1,37	13	1,27	1	0,1	19	1,86	1.024	100

**Tab 4.4.d : Motivation des 'classements sans suite' pour les dossiers de 2008**

Source : Banque de données du Collège des procureurs généraux – Analystes statistiques

		2008						Total	
		Sélection sur base du code de prévention		Sélection sur base du champ contexte				n	%
		n	%	n			%		
<b>Opportunité</b>	(1) <i>répercussion sociale limitée</i>	8	1.33	.			.	8	1.28
	(2) <i>situation régularisée</i>	15	2.5	2			7.69	17	2.71
	(3) <i>infraction à caractère relationnel</i>	19	3.16	.			.	19	3.03
	(4) <i>préjudice peu important</i>	15	2.5	.			.	15	2.39
	(5) <i>dépassement du délai raisonnable</i>	3	0.5	.			.	3	0.48
	(6) <i>absence d'antécédents</i>	21	3.49	.			.	21	3.35
	(7) <i>faits occasionnels-circonstances spécifiques</i>	41	6.82	2			7.69	43	6.86
	(8) <i>conséquences disproportionnées-trouble social</i>	22	3.66	1			3.85	23	3.67
	(9) <i>comportement de la victime</i>	7	1.16	1			3.85	8	1.28
	(10) <i>capacité d'enquête insuffisante</i>	3	0.5	.			.	3	0.48
	(11) <i>autres priorités</i>	33	5.49	1			3.85	34	5.42
<b>Technique</b>	(12) <i>absence d'infraction</i>	78	12.98	.			.	78	12.44
	(13) <i>charges insuffisantes</i>	260	43.26	11			42.31	271	43.22
	(14) <i>prescription</i>	1	0.17	.			.	1	0.16
	(15) <i>incompétence</i>	1	0.17	.			.	1	0.16
	(16) <i>autorité de la chose jugée</i>	1	0.17	.			.	1	0.16
	(17) <i>auteur inconnu</i>	58	9.65	7			26.92	65	10.37
<b>Autre</b>	(18) <i>probation prétorienne</i>	6	1	.			.	6	0.96
	(19) <i>signalement de l'auteur</i>	9	1.5	1			3.85	10	1.59
<b>Total</b>		601	100	26			100	627	100

## 9.2. Police

La police fédérale nous a transmis le 24 février 2009 le nombre de données enregistrées au sein des classes 'négationnisme et révisionnisme' et 'discrimination' pour la période allant de 2005 à 2007.

Dans le courant de l'année 2006, de nouveaux codes de faits ont été créés. Par conséquent, ceux-ci permettront une comparaison entre 2006 et 2007. Ces chiffres comprennent les faits enregistrés qui ont été constatés par les services de police. Les fluctuations des chiffres peuvent refléter des hausses ou des baisses réelles de certaines formes de criminalité, mais ils peuvent aussi être fortement influencés par la volonté de la population de signaler un délit, les changements de nomenclature, les changements de politique, etc.

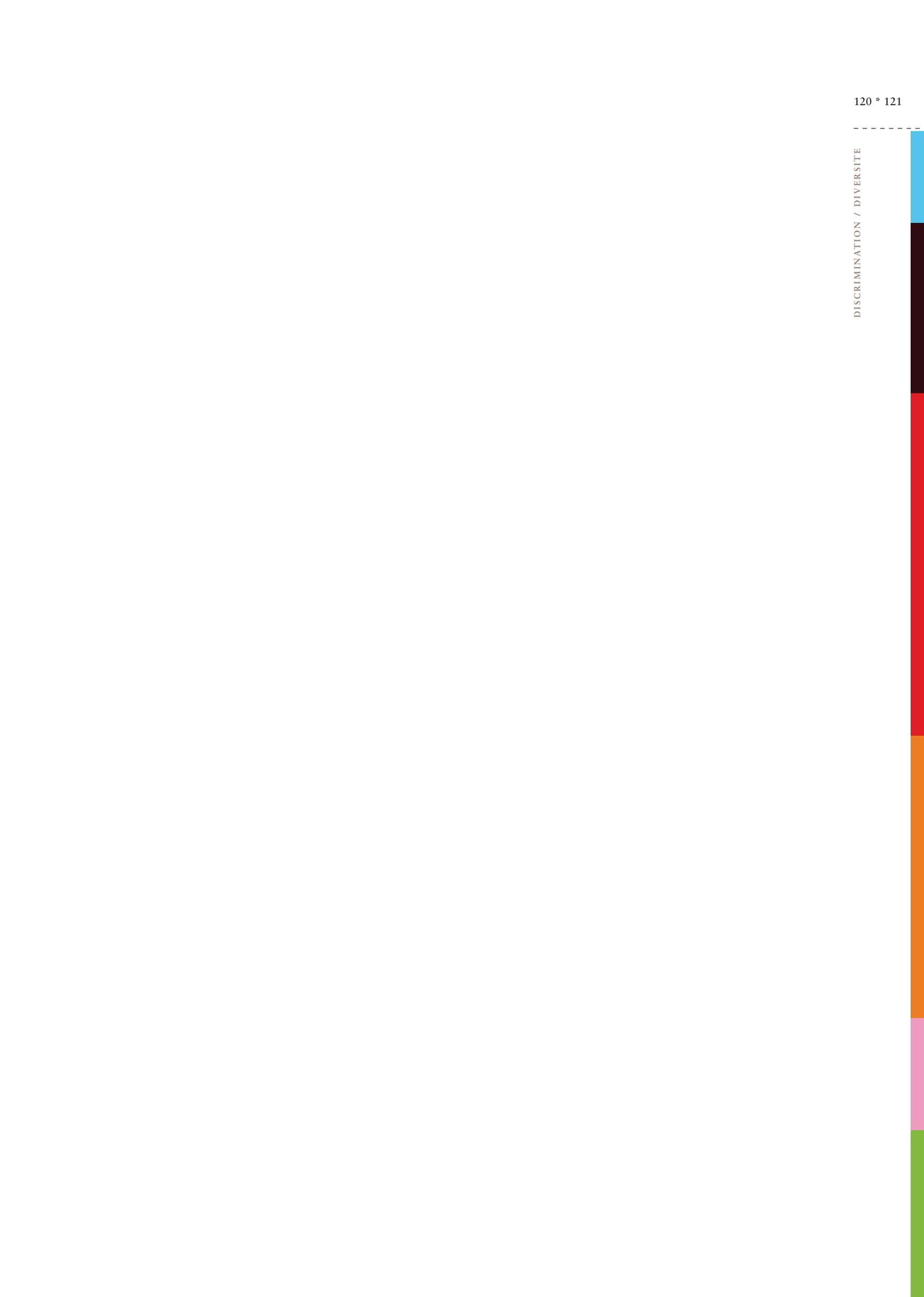
**Tableau 4.4.e: faits de discrimination et de négationnisme enregistrés par la police**

Source : Police fédérale, Commissariat général, 24/02/2009

DISCRIMINATION	2005	2006	2007
<i>racisme et xénophobie : non détaillé</i>	1264	1281	26
<i>incitation à la discrimination ou à la haine à l'égard d'une personne</i>	3	48	788
<i>incitation à la discrimination ou à la haine à l'égard d'un groupe ou d'une communauté</i>	1	13	231
<i>publicité de l'intention de recourir à la discrimination ou à la haine</i>	3	17	84
<i>discrimination dans l'offre de services ou de biens</i>	0	6	108
<i>discrimination en matière de recrutement, de formation ou d'exécution d'un contrat de travail</i>	0	1	26
<i>discrimination par un fonctionnaire ou un dépositaire de l'autorité publique</i>	1	8	37
Total	1272	1374	1300

NÉGATIONNISME ET RÉVISIONNISME	2006	2007
négation du génocide commis par les nazis	0	2
approbation ou justification du génocide commis par les nazis	1	2
Total	1	4



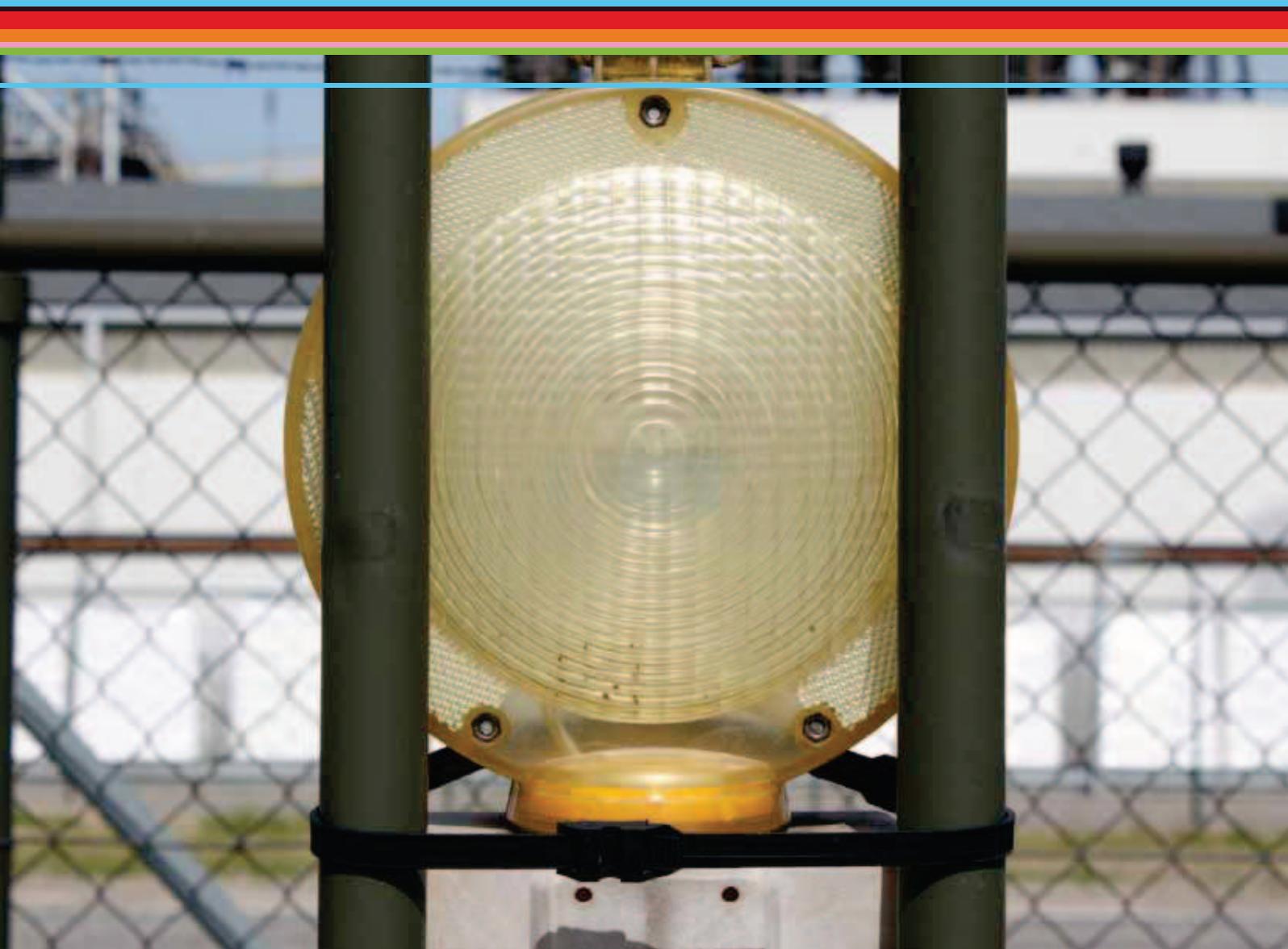
A close-up photograph of a metal scale or balance mechanism, likely a justice scale. The image shows a central vertical beam with a hook at the top and a circular base at the bottom. The metal is dark and shows signs of wear and texture. The background is a textured, metallic surface.

Chapitre 5

# LÉGISLATION ET JURISPRUDENCE



# **I. Photographie des législations antidiscrimination**



Au cours de l'année 2008, les Régions et Communautés ont entrepris un vaste travail législatif en vue de transposer les Directives européennes fixant un cadre en matière de lutte contre les discriminations. Le tableau qui suit identifie, pour tous les niveaux de pouvoir, les différents textes organisant le cadre légal de lutte contre les discriminations.

Tab. 5.1.a. Textes adoptés en matière de lutte contre les discriminations

Niveau de compétence	Intitulé
<i>EU :</i> Directives	1) 2000/43/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique 2) 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail 3) Décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal
<i>Fédéral :</i> Lois du	1) 30 juillet 1981 visant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie modifiée par la loi du 10 mai 2007 = Loi AR 2) 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations= loi AD
<i>Communauté flamande :</i> Décrets du	1) 8 mai 2002 modifié les 30 avril 2004, 9 mars 2007 et 30 avril 2009 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi 2) 10 juillet 2008 créant un cadre pour l'égalité des chances et l'égalité de traitement en région flamande
<i>Communauté française :</i> Décret du	12 déc. 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations
<i>Communauté germanophone :</i> Décret du	17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail modifié par le décret-programme du 25 juin 2007
<i>Région wallonne :</i> Décrets du	1) 6 nov. 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination tel que modifié par le décret du 19 mars 2009 2) 30 avril 2009 fixant l'entrée en vigueur
<i>Région de Bruxelles-capitale :</i> Ordonnances du	1) 4 sept. 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise (fonction publique) 2) 4 sept. 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi (emploi privé) 3) 19 mars 2009 modifiant l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant code bruxellois du logement (logement)
<i>Cocof :</i> Décret du	22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle

Chacun de ces textes établit une liste de motifs sur base desquels les différences de traitement peuvent constituer des discriminations. Rappelons que chacun des législateurs concernés est tenu d'intégrer dans la liste de motifs prohibés, les motifs de discriminations visés par les Directives européennes. Au delà des motifs prévus dans les Directives, on notera que, si certains des législateurs concernés ont choisi d'harmoniser les motifs de discrimination prohibés avec ceux qui sont inscrits dans les législations fédérales, cette harmonisation n'est cependant pas présente dans tous les textes. Le tableau qui suit reprend, pour chacun des textes, la liste des motifs de discrimination prévus par chaque législateur.

Tab. 5.1.b Motifs de discrimination prohibés

Niveau de compétence	Intitulé
<i>EU :</i>	Dir. 2000/43/CE : Race ou origine ethnique Dir 2000/78/CE : Âge, orientation sexuelle, handicap, conviction ou religion Décision - cadre 2008/913/JAI: Race, couleur, religion, ascendance, origine nationale ou ethnique
<i>Fédéral :</i>	Loi AR : Prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique + Nationalité Loi AD : Âge, orientation sexuelle, état civil, Naissance, fortune, convictions religieuses ou philosophiques, convictions politiques, langue, état de santé actuel ou futur, handicap, caractéristique physique ou génétique, origine sociale
<i>Communauté flamande :</i>	1) 8 mai 2002 : Idem Directives 43 et 78 + sexe 2) 10 juillet 2008 : Idem lois AD + Idem loi AR Mais: « position » sociale et non « origine » sociale
<i>Communauté française :</i>	Idem lois AD + idem loi AR
<i>Communauté germanophone :</i>	Idem lois AD + idem loi AR
<i>Région wallonne :</i>	Idem lois AD + idem loi AR
<i>Région de Bruxelles-capitale :</i>	1) 4 sept. 2008 (fonction publique) : Idem lois AD + idem loi AR sauf ascendance et origine nationale ou ethnique 2) 4 sept. 2008 (emploi privé): Idem lois AD + idem loi AR 3) 19 mars 2009 (logement) : Idem lois AD + idem loi AR
<i>Cocof :</i>	Idem lois AD + idem loi AR + Tout autre motif de discrimination

Chacun de ces textes établit une liste de comportements interdits car ils constituent ou doivent être assimilés à des discriminations, conformément au prescrit des Directives européennes. Ces comportements sont susceptibles de poursuite devant les tribunaux civils. Par ailleurs, certains textes prévoient également un dispositif pénal en vue de réprimer certains comportements discriminatoires. Le tableau qui suit reprend, pour chacun des textes, la liste des comportements interdits par chaque législateur.

Tab. 5.1.c. Comportements interdits

Niveau de compétence	Intitulé	Dispositions pénales
<b>EU :</b>	1) Dir. 2000/43/CE : Discrim. directe / Discrim.indirecte / Injonction de discriminer / Harcèlement 2) Dir 2000/78/CE : Discrim. directe / Discrim.indirecte / Injonction de discriminer / Harcèlement + Refus d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées 3) Décision-cadre 2008/913/JAI : Infractions relevant du racisme et de la xénophobie (art.1er)	3) Oui
<b>Fédéral :</b>	1) Loi AR : Discrim. directe / Discrim.indirecte / Injonction de discriminer / Harcèlement 2) Loi AD : Discrim. directe / Discrim.indirecte / Injonction de discriminer / Harcèlement + Refus d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées	1) Oui 2) Oui
<b>Communauté flamande :</b>	1) 8 mai 2002 : Idem loi AR 2) 10 juillet 2008 : Idem loi AD + Discrimination par association et Harcèlement sexuel	1) Non 2) Oui
<b>Communauté française :</b>	Discrim. directe / Discrim.indirecte / Injonction de discriminer / Harcèlement + <b>Refus d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées</b> + Harcèlement sexuel <i>ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci</i>	Oui
<b>Communauté germanophone :</b>	Idem loi AR + Harcèlement sexuel	Oui
<b>Région wallonne :</b>	6 nov. 2008 : Idem loi Ad + Harcèlement sexuel	Oui
<b>Région de Bruxelles-capitale :</b>	1) 4 sept. 2008 (fonction publique) : Idem loi AD + Harcèlement sexuel 2) 4 sept. 2008 (emploi privé) : Idem loi AR + Harcèlement sexuel 3) 19 mars 2009 (logement) : Discrim. directe / Discrim.indirecte / Injonction de discriminer / Harcèlement	1) Oui 2) Non 3) Oui
<b>Cocof :</b>	Idem loi AR + Harcèlement sexuel	Non

Chaque législateur a mis en place un système qui permet, dans certaines circonstances, de justifier des distinctions de traitement basées sur un des motifs prohibés. Nous renvoyons à cet égard aux différents textes législatifs.

Le champ d'application des textes varie. On rappellera toutefois qu'afin d'assurer une transposition adéquate des Directives européennes les différents législateurs sont tenus d'organiser un cadre légal minimal antidiscriminations :

- » dans le domaine de l'emploi en ce qui concerne les motifs prévus dans la Directive 2000/78/CE
- » au-delà du domaine de l'emploi, dans le champ de l'éducation, de la protection sociale et de l'offre de

biens et services, y compris en matière de logement en ce qui concerne les motifs prévus par la Directive 2000/43/CE (Directive « race »)

Le tableau qui suit identifie les champs d'application couverts par les différents textes à tous les niveaux de compétences. Il précise également si les Directives sont adéquatement transposées ou non.

Tab. 5.1.d. Champs d'application

Niveau de compétence	Champs d'application	Transposition adéquate des Directives : - 2000/43/CE -2000/78/CE
<b>EU :</b>	<b>Dir. 2000/43/CE:</b> emploi / formation professionnelle / affiliation à et engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs la protection sociale / avantages sociaux / éducation / accès et fourniture de biens et services, y compris en matière de logement <b>Dir 2000/78/CE :</b> emploi	
<b>Fédéral</b>	1) <b>Loi AR :</b> Idem dir 2000/43 + mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal 2) <b>Loi AD :</b> Idem dir 2000/43 et 2000/78 + mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal	oui oui
<b>Communauté flamande :</b>	1) <b>8 mai 2002 :</b> intermédiaires sur le marché de l'emploi / services flamands et personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand / autres employeurs et travailleurs pour ce qui concerne la formation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées 2) <b>10 juillet 2008 :</b> emploi / formation professionnelle / outplacement et remise au travail / soins de santé / enseignement / offre, de biens et services + logement /avantages sociaux / accès et la participation à l'activité économique, sociale, culturelle ou politique disponible en dehors de la sphère privée	oui
<b>Communauté française :</b>	emploi statutaire fonction publique CF / enseignement / politique de santé / avantages sociaux / Affiliation engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée par la Communauté française / accès aux biens et aux services au public, ainsi que leur fourniture	oui
<b>Communauté germanophone:</b>	<b>Emploi pour :</b> services de la Communauté germanophone / personnel statutaire et contractuel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone <b>Intermédiaires (sur le marché de l'emploi) en ce qui concerne les services qu'ils prestent :</b> employeurs (privés) en ce qui concerne les aménagements raisonnables pour les personnes handicapées	NON Logement/racisme Biens et services/ racisme
<b>Région wallonne :</b>	1) <b>6 nov. 2008 :</b> orientation professionnelle / insertion socioprofessionnelle -placement des travailleurs / octroi d'aides à la promotion de l'emploi / octroi d'aides et de primes à l'emploi -formation professionnelle / protection sociale/ soins de santé / avantages sociaux / fourniture des biens et services +logement / accès, participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public / relations statutaires de travail fonction publique wallonne	oui
<b>Région de Bruxelles-capitale :</b>	1) <b>4 sept. 2008 (fonction publique) :</b> Emploi statutaire ou contractuel dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale 2) <b>4 sept. 2008 (emploi privé) :</b> Intermédiaires sur le marché de l'emploi 3) <b>19 mars 2009 :</b> (logement) Personnel du secteur public qui s'occupe de l'accès au logement au sein des opérateurs publics en matière de logement en région bruxelloise (art.184 § 1 et 2) <b>Pour :</b> Les critères d'accès au logement / La publicité et l'information sur l'accès au logement Les conditions d'obtention du logement / Les modalités d'octroi du logement	NON Biens et services (autres que logement)/racisme
<b>Cocof :</b>	orientation, formation, apprentissage, perfectionnement recyclage professionnels + diffusion d'information	NON Logement /racisme

La Directive 2000/43/CE impose aux Etats membres de désigner un ou plusieurs organes indépendants de lutte contre les discriminations chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Le tableau qui suit permet d'identifier les organismes désignés aux différents niveaux de pouvoir.

Tab. 5.1.e. Organisme indépendant de lutte contre les discriminations

Niveau de compétence	Organisme indépendant de lutte contre els discriminations	Organisme public désigné
<b>Fédéral :</b>	Lois AR et AD Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme + syndicats + organisations	Centre
<b>Communauté flamande :</b>	1) 8 mai 2002 : Désignation par le gouvernement 2) 10 juillet 2008 : Désignation par le gouvernement Agrément de bureaux d'égalité de traitement.	Aucun
<b>Communauté française :</b>	Centre pour l'égalité des chances et la lutte conter le racisme +syndicats +associations	Protocole de collaboration avec le Centre
<b>Communauté germanophone :</b>	Désignation par le gouvernement	ASBL PRISMA+ WSR
<b>Région wallonne : Décrets du</b>	6 nov. 2008 : Gouvernement habilité à conclure avec le Centre un protocole collaboration, notamment en matière de conciliation	Protocole de collaboration avec le Centre
<b>Région de Bruxelles-capitale :</b>	1) 4 sept. 2008 : (fonction publique) Désignation par le gouvernement 2) 4 sept. 2008 : (emploi privé) Désignation par le gouvernement 3) 19 mars 2009 : (logement) Désignation par le gouvernement	Aucun
<b>Cocof :</b>	Désignation par le Collège	Aucun

## **2. Recommandations relatives aux législations antidiscrimination**



## 2.1. Au niveau fédéral

### 2.1.1. Adopter les arrêtés d'exécution des lois du 10 mai 2007

#### Définir la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante en matière d'emploi

Les lois du 10 mai 2007 prévoient qu'en matière d'emploi, les distinctions de traitement basées sur les motifs prohibés pourront être justifiées dès lors que l'employeur peut invoquer que la présence ou l'absence d'une caractéristique donnée (âge, prétendue race, orientation sexuelle, handicap...) constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante en raison de la nature de l'activité et des conditions de son exercice.

On constate toutefois qu'en pratique, le contenu du concept d'exigence professionnelle essentielle est difficile à cerner. Les lois fédérales prévoient qu'il appartient au juge saisi d'un dossier de déterminer au cas par cas ce qui constitue ou non une exigence professionnelle essentielle. Néanmoins, la loi prévoit qu'un arrêté royal délibéré en conseil des ministres et soumis à l'avis de certaines instances (syndicats, CNT...) pourra fournir une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique donnée est une exigence professionnelle essentielle.

Cette liste permettrait de garantir davantage la sécurité juridique des citoyens et rencontrerait en outre les exigences de transparence des concepts imposées par la Commission européenne.

Le Centre constate toutefois qu'à ce jour, aucun texte n'a été proposé au Conseil des ministres, ni soumis aux instances d'avis.

*Le Centre recommande au Ministre en charge de l'égalité des chances, de proposer aux instances d'avis et au Conseil des ministres une liste exemplative des situations dans lesquelles une caractéristique donnée est une exigence professionnelle essentielle. Cette liste pourrait être élaborée sur base de l'expérience du Centre et en concertation avec lui.*

#### Déterminer les hypothèses et les conditions dans lesquelles les mesures d'action positive peuvent être mises en œuvre

Les lois fédérales permettent l'adoption de mesures d'action positive dans certaines situations. Ces mesures visent à rétablir l'équilibre entre divers groupes de personnes au sein de la population. Elles sont destinées à mettre fin à une inégalité manifeste dont la disparition a été désignée comme un objectif à promouvoir. Elles doivent être temporaires et doivent être de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint.

Les lois prévoient toutefois que les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre tant dans le secteur public que dans le secteur privé doivent être établies dans un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et après consultations des instances que la loi détermine (syndicats, CNT...).

Le Centre constate toutefois qu'à ce jour, aucun texte n'a été proposé au Conseil des ministres, ni soumis aux instances d'avis. Or, ce texte est une obligation légale. Par conséquent, aucune mesure d'action positive ne peut donc légalement et valablement être adoptée.

*Le Centre recommande au Ministre en charge de l'égalité des chances, de proposer aux instances d'avis et au conseil des ministres un arrêté royal déterminant les hypothèses et les conditions dans lesquelles les mesures d'action positive peuvent être mises en œuvre. Ces conditions pourraient être élaborées sur base de l'expérience du Centre et en concertation avec lui.*

## 2.2. Au niveau régional et communautaire

### 2.2.1 Compléter le cadre légal de lutte contre les discriminations en Région bruxelloise

La portée des ordonnances adoptées par la Région bruxelloise et par la Cocof est limitée au domaine de l'emploi, de la formation professionnelle et du logement social.

Hormis dans ces domaines, la protection contre les discriminations n'est assurée :

- » ni dans le domaine de l'offre de biens et services au public (et donc, par exemple, dans l'accès aux transports)
- » ni dans celui de l'accès ou la participation à une activité économique, sociale ou politique accessible au public (élections régionales, par exemple).

Il découle par exemple de cet état de fait que si aujourd'hui un chauffeur de la Stib refuse l'accès à son autobus à une personne d'origine étrangère, la compétence en matière de transports étant régionale, une ordonnance bruxelloise devrait être appliquée afin de défendre le droit à la non-discrimination de cette personne. Or, cette ordonnance n'existe pas. Rien ne permet donc à la victime de faire valoir ses droits.

On constate donc que le prescrit de la Directive 2000/43 qui prévoit une obligation de lutter contre la discrimination raciale dans le cadre des biens et services n'est pas rencontré. Cette carence place ainsi la Belgique en défaut de transposition adéquate de cette Directive.

En matière de lutte contre la discrimination basée sur le handicap, une carence subsiste également en ce qui concerne le droit pour les personnes avec un handicap de bénéficier d'un logement adapté (notion d'aménagement raisonnable). La notion d'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées ne figure pas dans le décret pris par la Région bruxelloise en matière de logement.

On notera que la Commission européenne prépare actuellement une proposition de Directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle applicable dans le domaine de la fourniture de biens et services et dans le domaine du logement. Une fois adopté, ce texte, qui fait référence à la notion d'aménagements raisonnables, y compris en matière de

logement, devra également être transposé au niveau de la région Bruxelloise.

Une extension du champ d'application de la protection contre la discrimination dans ces domaines est donc souhaitable à court terme.

*Le Centre propose à la région Bruxelloise et à la Cocof, afin de garantir à tous les citoyens une protection efficace contre les discriminations :*

- » d'adopter des outils de lutte contre les discriminations dans tous les domaines de compétence de la région bruxelloise, de la Cocof et de la Cocof
- » de transposer adéquatement les Directives européennes en la matière, tant au niveau des matières qui relèvent de la Région bruxelloise que de la Cocof ou de la Cocof.

### 2.2.2. Elargir et compléter le cadre législatif organisant la protection contre les discriminations en Communauté germanophone

Le Décret du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail modifié par le décret programme du 25 juin 2007 prohibe la discrimination en matière d'emploi au sein des services de la Communauté germanophone à l'égard du personnel des services de l'enseignement de cette Communauté. Il règle également l'interdiction de la discrimination par les intermédiaires sur le marché de l'emploi.

Ce texte ne prohibe toutefois pas la discrimination basée sur la couleur de peau, ni sur l'origine sociale et les caractéristiques génétiques. L'harmonisation de ce cadre juridique avec les lois fédérales antidiscrimination et avec les décrets de la Région wallonne et des Communautés française et flamande n'est donc pas réalisée.

De manière générale en Communauté germanophone, on notera que la protection contre les discriminations n'est assurée :

- » ni dans le domaine de l'offre de biens et services au public (et donc, par exemple, dans l'accès aux activités culturelles ou aux soins de santé),
- » ni dans celui de l'accès ou la participation à une activité économique, sociale ou politique accessible au public (culture....)

Par conséquent, aujourd'hui, si un musée est inaccessible à une personne handicapée, la compétence pour les matières culturelles étant communautaire, un décret de la Communauté germanophone devrait être appliqué afin de défendre le droit à la non-discrimination de cette personne. Or, ce décret n'existe pas. Rien ne permet donc à la victime de faire valoir ses droits.

On constate en outre que le prescrit de la Directive 2000/43 qui prévoit une obligation de lutter contre la discrimination raciale dans le cadre des biens et services n'est pas adéquatement transposée.

Par ailleurs, compte tenu de la proposition de Directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle applicable dans le domaine de la fourniture de biens et services et dans le domaine du logement, une extension du champ d'application de la protection contre la discrimination dans ces domaines est donc souhaitable à court terme.

*Le Centre propose à la Communauté germanophone, afin de garantir à tous les citoyens une protection efficace et harmonisée contre les discriminations:*

- » *d'adopter des outils de lutte contre les discriminations dans tous les domaines de compétence de la Communauté germanophone*
- » *d'étendre la protection contre les discriminations aux motifs de la couleur de peau, de l'origine sociale et des caractéristiques génétiques ;*
- » *de transposer adéquatement les Directives européennes au niveau des matières qui relèvent de Communauté germanophone.*

## **2.3. Au niveau fédéral, communautaire et régional**

### **2.3.1. Désigner un organe indépendant de lutte contre la discrimination conformément au prescrit de la Directive 2000/43/CE et organiser une collaboration entre le Centre et les Communautés et Régions pour la mise en œuvre des législations relatives à la lutte contre les discriminations**

Le Centre a vocation à travailler pour les Régions et les Communautés comme il le fait pour l'Etat fédéral. Dans cette perspective, un accord de coopération entre l'Etat fédéral et l'ensemble des entités fédérées a été négocié lors de la précédente législature, afin de transformer le Centre pour l'égalité des chances d'institution fédérale en un organe "interfédéral". Grâce à cet accord, les victimes de discriminations et de délits de haine bénéficieront, partout dans le pays, quelle que soit la législation, du même soutien et de la même protection de la part d'une même institution publique indépendante (ce qui, rappelons-le, est prescrit par les Directives européennes en la matière). L'autonomie et les compétences de chacune des entités (fédérale ou fédérées) seraient ainsi pleinement respectées ; et en même temps de nouvelles possibilités de concertation et de collaboration s'ouvriraient ainsi entre les différents pouvoirs publics du pays dans la lutte contre les discriminations. Cet accord assurerait également un financement correct et structurel des activités du Centre.

Dans l'attente de cet accord, le Centre a conclu avec la Région wallonne et la Communauté française des protocoles de collaboration en vue de mettre en œuvre les décrets adoptés en matière de lutte contre les discriminations et d'organiser la prise en charge des victimes de manière indépendante.

*Le Centre plaide auprès de l'Etat fédéral, des Régions et des Communautés pour qu'ils soutiennent le projet de transformation du Centre pour l'égalité des chances en un Centre interfédéral et pour que les négociations en vue de conclure un « accord de coopération » reprennent rapidement.*

*Dans l'attente de cet accord, et afin de respecter le prescrit des Directives européennes, le Centre est à la disposition de la Communauté germanophone et de la Région bruxelloise en vue d'organiser, via un protocole de collaboration, la prise en charge des victimes de discriminations.*



### **3. Récapitulatif de la jurisprudence nationale par motif de discrimination**



## 3.1. Au civil

### 3.1.1. Nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique

#### » Cour du Travail de Bruxelles, 15 janvier 2008

Suite à une décision du 21 mars 2006 du tribunal du travail de Bruxelles déclarant l'action de la demanderesse non fondée, le 29 janvier 2008, la Cour du travail a confirmé que l'interdiction du port du foulard, décrétée par une entreprise commerciale pour les travailleurs qui sont en contact direct avec la clientèle, est justifiée.

Une vendeuse souhaitait porter un foulard sur base de ses convictions religieuses. Elle entrerait en conflit avec la charte de neutralité que l'entreprise commerciale a soumise à ses employées. Elle fut alors licenciée pour motifs impérieux. Elle cita son employeur pour atteinte injustifiée à sa liberté de religion devant le tribunal du travail et interjeta ensuite appel devant la Cour du travail. La Cour ne la suivit pas et affirma que la liberté de pratiquer sa religion n'est pas absolue et que des limitations sont possibles.

#### » Cour du travail d'Anvers, 25 juin 2008

Pour les cas de plainte à l'embauche, le Centre est enclin à utiliser la procédure civile comme moyen de pression. Ainsi, on peut inciter l'employeur à prendre des dispositions visant à éviter les discriminations.

“De simples conversations téléphoniques qui, sous serment, sont confirmées soit par un tiers dont la crédibilité ne peut pas être remise en cause, soit par des récapitulatifs de numéros de téléphone suffisamment pertinents peuvent servir de faits permettant de renverser la charge de la preuve. Le fait qu'une société ait plusieurs employés d'origine ou de nationalité étrangère n'exclut pas qu'à certains moments des candidats aient été refusés ou soient refusés en raison de leur origine ethnique et est donc insuffisant en soi pour fournir la preuve contraire qu'il n'y a pas eu de discrimination.

#### » Tribunal de première instance d'Anvers, 25 septembre 2008

Les candidats membres étrangers n'étaient pas acceptés parce que la salle de fitness était prétendument au complet. Le propriétaire refusait également de les inscrire sur une liste d'attente ou de leur offrir une brochure d'information. Un reportage télévisé montre que l'entrée a aussi été refusée à un Belge d'origine marocaine sur base des mêmes arguments. Dans ce reportage, un Belge a pu s'inscrire sans problème dix minutes plus tard. Le tribunal a jugé que le propriétaire de la salle de fitness discriminait directement parce qu'il traitait, dans des situations comparables, les candidats membres d'origine étrangère moins favorablement que les autochtones. Le juge ordonna l'arrêt des discriminations sous peine d'une astreinte de 2.500 euros par nouvelle transgression. Le propriétaire a interjeté appel contre le jugement.

### 3.1.2. Age

#### » Cour du Travail de Bruxelles, 29 février 2008

Un arbitre de divisions supérieures de la compétition belge de football a été informé qu'en raison de son âge, il ne pourrait plus arbitrer les rencontres de première division nationale. En première instance, l'argument d'une discrimination en raison de l'âge a été jugé non fondé. Mais la Cour du Travail a jugé que les critères d'âge qui étaient appliqués étaient bel et bien en contradiction avec la loi antidiscrimination des 25 février 2003 et 10 mai 2007.

#### » Tribunal du Travail de Bruxelles, 11 mars 2008

Une employée a introduit une demande de régularisation de son salaire parce qu'elle estimait que les tâches contractuelles qui lui étaient confiées relevaient d'une catégorie barémique supérieure. L'employeur a demandé au Tribunal du Travail de ne pas prendre en considération le barème de l'âge en question pour non-conformité avec la Directive européenne 2000/78 (transposée dans la loi antidiscrimination). Cette exception d'illégalité a été rejetée parce que l'entreprise n'était pas elle-même victime de discrimination

et qu'on ne pouvait pas non plus parler, en l'espèce, d'une violation de l'ordre public. Le Tribunal du Travail a également évoqué à ce propos un recours abusif à la justice dans le chef de l'entreprise.

» **Tribunal du Travail de Bruxelles, 19 mars 2008**

Cette affaire concernait une CCT qui prévoyait certaines garanties pour l'ancien personnel statutaire d'une entreprise aujourd'hui privatisée. Ainsi, le licenciement n'était possible que dans des circonstances exceptionnelles, sous peine de devoir octroyer une indemnité complémentaire à la personne licenciée. D'après la CCT, cette protection prenait fin au moment où le travailleur atteignait un âge conventionnel de départ à la retraite, calculé sur la base de l'âge "ordinaire" de la pension dans l'entreprise (60 ans) moins deux mois par année de service complète. En application de cette dernière clause, le contrat de travail de deux membres du personnel âgés de 55 ans et ayant 29 années de service s'est achevé conformément aux dispositions légales mais sans indemnité complémentaire. Le Tribunal du Travail a jugé que la clause relative à l'âge dans la CCT en question n'était pas conforme à la loi antidiscrimination.

» **Cour du Travail de Bruxelles, 11 avril 2008**

Dans son arrêt du 29 février 2008 (voir ci-dessus), la Cour du Travail de Bruxelles a jugé que la limite d'âge pour les arbitres, fixée à 45 ans, n'était pas en conformité avec la loi antidiscrimination. Mais dans cette affaire-ci, introduite par une autre personne qui arbitrait dans les divisions supérieures de la compétition belge de football, les faits étaient antérieurs à l'entrée en vigueur de la (première) loi antidiscrimination du 25 février 2003. D'après la Cour du Travail, la Directive européenne 2000/78 ne s'appliquait pas non plus à ce moment-là.

» **Tribunal du Travail de Bruxelles, 11 juin 2008<sup>75</sup>**

Dans une affaire concernant un autre arbitre de football, les critères d'âge ont été une nouvelle fois jugés non conformes avec la loi antidiscrimination.

### **3.1.3. Convictions religieuses et philosophiques**

» **Tribunal de Première Instance de Hasselt, 30 juin 2008**

À la suite d'une action intentée par quelques élèves et parents sikhs (pour qui le port d'un turban est une obligation religieuse), le tribunal a estimé que l'interdiction généralisée du port de tout couvre-chef dans le règlement d'une école secondaire violait le principe de la liberté de religion. Il a jugé que la limitation de ce droit imposée par l'école était insuffisamment justifiée par de vagues objectifs d'hygiène et d'identification des élèves. En outre, il a constaté que l'interdiction était difficilement conciliable avec la vision de la diversité et du pluralisme actif formulée dans le projet pédagogique.

### **3.1.4. Discrimination multiple**

» **Cour du Travail d'Anvers, 3 septembre 2008 (état de santé / âge)**

La Cour du Travail d'Anvers a prononcé cet arrêt en 2008 dans une affaire qui avait été intentée au départ par 42 ouvriers après leur licenciement dans le cadre d'une vaste restructuration d'entreprise. Pour dresser la liste des travailleurs à licencier, l'employeur avait établi un système de points en fonction de certains faits antérieurs, notamment des sanctions encourues, des absences illégales et des maladies à répétition (à l'exception des maladies chroniques). En ce qui concerne ce dernier aspect, la Cour du Travail a estimé que cette disposition ne contrevenait pas à la (première) loi antidiscrimination du 25 février 2003 étant

75 Voir aussi à ce propos : Cour du Travail Bruxelles, 29 février 2008 et 11 avril 2008.

donné que celle-ci n'interdisait que les discriminations basées sur l'état de santé actuel ou futur (et non passé). Un autre élément de la requête, qui concernait une discrimination basée sur l'âge et l'ancienneté, a également été déclaré non fondé.

» **Tribunal du Travail de Bruxelles, 12 décembre 2008**  
(état civil / âge)

Dans le cadre d'un règlement d'assurance-groupe dans une entreprise, un travailleur divorcé (isolé) a touché, au moment d'atteindre l'âge de la pension (65 ans), un capital qui était environ 21% inférieur à celui qu'aurait reçu, dans la même situation, une personne mariée ou un cohabitant légal. Le Tribunal du Travail était appelé à se prononcer sur la question de savoir s'il s'agissait ou non d'une discrimination fondée sur le sexe, l'état civil et l'âge (étant donné que, dans le calcul du capital de la pension, on n'avait pas tenu compte de quatre mois de prestations après 65 ans). Selon le tribunal, il ressort de l'examen des faits qu'il ne s'agit pas d'un cas de discrimination indirecte basée sur le sexe et que la distinction faite en raison de l'état civil repose sur une justification objective et raisonnable. La distinction relative à l'âge n'a pas non plus été jugée illégale.

## 3.2. Au pénal

### 3.2.1. Prétendue “race”, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique

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

» [www.diversite.be](http://www.diversite.be)  
(menu **Discrimination**, onglet **Jurisprudence**)

#### Punir « l'incitation à », une question de contenu et de contexte.

Pour déterminer s'il s'agit ou pas d'un délit “d'incitation à”, les cours et tribunaux n'examinent pas seulement le contenu et la nature des mots utilisés, mais également le contexte dans lequel ils sont exprimés. La prise en compte du contexte dans lequel une expression a eu lieu permet au juge de mesurer l'impact potentiel des mots utilisés sur les autres personnes.

#### » Tribunal correctionnel d'Hasselt, 19 novembre 2008 et Tribunal correctionnel de Bruxelles, 20 juin 2008.

Le 10 mars 2007, la section néerlandaise de ‘Blood and Honour’ s'est réunie au cimetière militaire allemand de Lommel. Joop G. (la Volksunie Néerlandaise est devenue ouvertement raciste et national-socialiste sous son leadership) et Stefan W. (un sosie d'Hitler bien connu) ont tenu un discours devant le monument aux morts. La cérémonie s'est terminée par des saluts hitlériens. Le tribunal d'Hasselt condamna les deux personnes à une amende de 1.100 euros. Le jugement est définitif.

Le tribunal correctionnel de Bruxelles a acquitté par manque de preuve un conseiller communal du VB.

Il était supposé avoir fait le salut hitlérien lors de son installation à la commune. Le procès-verbal de la réunion d'installation du conseil communal n'a fait aucune mention de l'incident et le bourgmestre déclara qu'il n'avait rien remarqué d'anormal lors de la session. Le jugement est définitif.

#### » Tribunal correctionnel de Charleroi, 26 septembre 2008

Le tribunal correctionnel de Charleroi n'a pas retenu les propos et les écrits du Père Samuel comme tombant sous le coup des dispositions pénales de la loi anti-racisme. Le tribunal n'a pas retenu certaines accusations en raison de l'expiration du délai de prescription ('Les versets angéliques'), mais estima que le Père Samuel s'était en effet exprimé de manière virulente et que du fait du contexte et de son charisme, avait bien incité à la haine et au fanatisme à l'encontre des musulmans. Le tribunal décréta cependant l'acquittement étant donné que l'incitation à la haine et à la violence sur base des convictions religieuses n'était pas punissable au moment des faits. Le jugement est définitif.

#### » Tribunal correctionnel de Louvain, 14 mai 2008 et tribunal correctionnel de Bruges, 14 octobre 2008.

Déclarer « sale macaque » à la police n'est pas de “l'incitation à” selon le tribunal correctionnel de Louvain. Le tribunal considéra que cette affaire n'était pas très honorable et ne témoignait pas de beaucoup de tact et de respect, mais affirma que les déclarations déplacées étaient l'expression d'une frustration/agression après une bagarre à proximité d'un café de la place de Diest. Le Centre a interjeté appel contre le jugement.

Dire à la police que « les étrangers sont mieux couverts et protégés à Blankenberge, vous feriez mieux d'arrêter tous ces travailleurs noirs qui vivent du CPAS, car ils s'en vont avec notre argent, mais ces personnes sont toujours laissées en paix, ... vous en avez peur... » a été considéré comme de « l'incitation à » par le tribunal correctionnel de Bruges. Le jugement est définitif.

» **Cour d'appel d'Anvers, 31 janvier 2008**

Après acquittement pour manque de preuve en première instance, la Cour d'appel d'Anvers condamna un commissaire de police pour avoir traité de manière haineuse et violente 5 membres d'une famille d'origine turque lors de leur audition au commissariat (« j'ai ici cinq petits agneaux, la fête du sacrifice peut commencer ») et pour avoir incité d'autres fonctionnaires de police présents à certains actes.

**Biens et services**

» **Tribunal correctionnel de Malines, 18 janvier 2008 (loisirs)**

Le tribunal correctionnel de Malines a condamné à des peines conditionnelles et à des peines d'amende des portiers qui, sur une période de deux ans, ont été responsables de 38 dossiers de coups et blessures. Bien qu'il apparaisse également dans le dossier pénal des indications de traitements discriminatoires à l'entrée, le juge a ordonné l'acquittement. Le bénéfice du doute joue en faveur de l'accusé en raison de la présomption d'innocence en matière pénale. Cela rend la démonstration de la preuve souvent difficile dans ce genre de dossier.

» **Tribunal correctionnel de Bruxelles, 23 avril 2008 (logement)**

Le tribunal correctionnel a rappelé le fait qu'une agence immobilière ne pouvait pas se rallier à l'exigence discriminatoire d'un propriétaire pour ne pas louer « aux noirs ».

En suivant cette exigence et donc en agissant en tant que personne intermédiaire dans la discrimination, l'agence immobilière se rend coupable de discrimination, ou agit pour le moins comme complice du propriétaire. Tenant compte du niveau intellectuel de l'auteur de par sa fonction d'agent immobilier, celui-ci ne pouvait ignorer le caractère punissable de son comportement. Ont été accordés au Centre des dommages et intérêts de 650 euros. Le jugement est définitif.

» **Cour d'appel d'Anvers, 4 décembre 2008**

De manière surprenante, l'exploitant d'un dancing d'Hasselt est déclaré coupable dans cette affaire. La pratique nous montre en effet que les dossiers ont souvent trait aux portiers alors que les gérants échappent aux poursuites. Le portier a ici déclaré sous serment à l'audience que son chef lui avait donné la mission de n'accepter aucun étranger dans le dancing. L'arrêt est une confirmation du jugement du tribunal correctionnel d'Hasselt du 12 juin 2007.

**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**

» **Tribunal correctionnel de Bruxelles, 19 juin 2008**

L'existence et les activités de "Vrij Historisch Onderzoek" ont déjà donné lieu dans le passé à l'application de la loi contre le négationnisme. Le tribunal correctionnel de Bruxelles a condamné Siegfried V en Vincent R à un an d'emprisonnement ferme et de la possibilité de leur retirer leurs droits civils et politiques pour une période de dix ans. Le juge justifia la lourde peine de la façon suivante: répétition, gravité des faits et étendue de la propagande. Appel a été introduit par les deux personnes condamnées.

» **Tribunal correctionnel de Bruxelles, 12 décembre 2008**

Une personne a été condamnée en raison de ses propos lors d'une interview sur une chaîne néerlandaise. Lors de l'interview, le prévenu a entre autre mis en doute l'authenticité du journal d'Anne Franck et l'existence des chambres à gaz à une très grande échelle. Le tribunal correctionnel de Bruxelles était d'avis que l'accusé minimisait grossièrement le génocide lorsqu'il affirmait ouvertement qu'il doutait de l'extermination systématique, du nombre de mort et de l'existence des chambres à gaz à cette échelle. De plus, il a essayé de justifier le génocide lorsqu'il affirmait que, selon lui, la culpabilité de la guerre « et de tout le reste » a reposé sur les épaules des Allemands et que l'image des camps de concentration et de la politique d'extermination entre parfaitement dans ce cadre. L'accusé a interjeté appel contre le jugement.

### **3.2.2. Orientation sexuelle**

#### » Tribunal correctionnel de Turnhout, 2 septembre 2008

En juillet 2008, le Centre a appris par la presse que quatre jeunes adultes avaient à deux reprises fixé rendez-vous à un homosexuel, par le biais d'une annonce de contact sur la chaîne de télévision TMF, dans le but de le tabasser et de le voler. Les auteurs de ces actes ont finalement été condamnés pour vol avec violence, en plus d'infractions à la législation sur les drogues. Le dossier pénal n'a pas permis d'établir de façon suffisamment convaincante que les faits auraient été inspirés par l'homophobie.

#### » Tribunal correctionnel de Bruxelles, 22 octobre 2008

En février 2006, un homosexuel a été victime d'actes de violence graves dans le café où il allait régulièrement boire un verre après le travail. Le tribunal correctionnel a constaté que les faits avaient été inspirés par la haine, le mépris ou l'hostilité vis-à-vis de l'homosexualité et a condamné leur auteur à une peine de prison de huit mois avec sursis. Le Centre, qui s'était constitué partie civile, a reçu un euro de dédommagement symbolique.



## **4. Jurisprudence de la Cour constitutionnelle et jurisprudence internationale**



## 4.1. Cour constitutionnelle

- » Arrêt n° 8/2008, 17 janvier 2008  
(conviction religieuse).

À l'occasion d'un incident survenu lors d'une audience, un président de tribunal a posé une question préjudicielle relative à l'article 759 du Code judiciaire concernant l'interdiction d'assister aux audiences en portant un couvre-chef, même lorsque celui-ci est l'expression d'une conviction religieuse.

La personne en question a prétendu qu'elle devait porter un bonnet pour des raisons médicales et n'invoquait donc pas de motifs religieux. La Cour a dès lors jugé que la question de savoir ce qui se passerait si des motifs religieux étaient invoqués ne pouvait pas être utile à la résolution du litige et n'appelait donc pas de réponse.

- » Arrêt n° 101/2008, 10 juillet 2008 (langue).

Le Code flamand du Logement ('Vlaamse Wooncode') a été amendé par l'autorité décrétole afin de trouver une solution aux problèmes de cohabitation qui se posent dans certaines cités de logements sociaux. Certains aspects de ces amendements ont provoqué un vif émoi et ont donné lieu à des recours en annulation, notamment à propos de la dissolution du contrat sans décision de justice, de l'instauration d'une sorte de période d'essai (à l'issue de laquelle le locataire est évalué avant de pouvoir obtenir un bail définitif) et de la démonstration qu'il doit faire de sa volonté d'apprendre le néerlandais.

Les dispositions relatives à la dissolution du contrat sans décision de justice, c'est-à-dire sans l'intervention du juge de paix, et à la période d'essai ont été annulées. L'exigence linguistique a été maintenue moyennant l'interprétation suivante: elle ne peut pas être imposée dans les communes où des facilités linguistiques sont en vigueur.

## 4.2. Cour de Justice des Communautés européennes

### » Arrêt 267/06, 1 avril 2008 (orientation sexuelle) - Maruko

“Une prestation de survie octroyée dans le cadre d’un régime de prévoyance professionnelle tel que celui géré par la ‘Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen’ entre dans le champ d’application de la Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail.

Les dispositions combinées des articles 1<sup>er</sup> et 2 de la Directive 2000/78 s’opposent à une réglementation telle que celle en cause au principal en vertu de laquelle, après le décès de son compagnon, le partenaire survivant ne perçoit pas une prestation de survie équivalente à celle octroyée à un époux survivant, alors que, en droit national, le partenariat de vie placeraient les personnes de même sexe dans une situation comparable à celle des époux pour ce qui concerne ladite prestation de survie. Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier si un compagnon survivant est dans une situation comparable à celle d’un époux bénéficiaire de la prestation de survie prévue par le régime de prévoyance professionnelle géré par la Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen.”

### » Arrêt 54/07, 10 juillet 2008 (origine ethnique) - Feryn

“Le fait pour un employeur [installateur de portes de garage] de déclarer publiquement qu’il ne recrutera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale constitue une discrimination directe à l’embauche au sens de l’article 2, paragraphe 2, sous a), de la Directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l’égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d’origine ethnique, de telles déclarations étant de nature à dissuader sérieusement certains candidats de déposer leur candidature et, partant, à faire obstacle à leur accès au marché du travail.

Des déclarations publiques par lesquelles un employeur fait savoir que, dans le cadre de sa politique de recrutement, il n’embauchera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale suffisent à présumer, au sens de l’article 8, paragraphe 1, de la Directive 2000/43, l’existence d’une politique d’em-

bauche directement discriminatoire. Il incombe alors à cet employeur de prouver qu’il n’y a pas eu de violation du principe de l’égalité de traitement. Il peut le faire en démontrant que la pratique réelle d’embauche de l’entreprise ne correspond pas à ces déclarations. Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier que les faits reprochés sont établis et d’apprécier si les éléments apportés au soutien des affirmations dudit employeur selon lesquelles il n’a pas violé le principe de l’égalité de traitement sont suffisants.

L’article 15 de la Directive 2000/43 exige que, également lorsqu’il n’y a pas de victime identifiable, le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées pour transposer cette Directive soit effectif, proportionné et dissuasif.”

### » Arrêt 303/06, 17 juillet 2008 (handicap) - Coleman

La secrétaire d’un bureau d’avocats met au monde un enfant handicapé qui nécessite des soins adaptés. Son employeur adopte une attitude négative en lui refusant par exemple un horaire flexible alors que d’autres collègues y ont droit, en faisant des remarques sur l’état de l’enfant et en la menaçant de licenciement. L’employée finit par donner sa démission mais intente une action devant le tribunal du travail.

“La Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail, et, notamment, ses articles 1<sup>er</sup> et 2, paragraphes 1 et 2, sous a), doivent être interprétés en ce sens que l’interdiction de discrimination directe qu’ils prévoient n’est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu’un employeur traite un employé n’ayant pas lui-même un handicap de manière moins favorable qu’un autre employé ne l’est, l’a été ou le serait dans une situation comparable et qu’il est prouvé que le traitement défavorable dont cet employé est victime est fondé sur le handicap de son enfant, auquel il dispense l’essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel traitement est contraire à l’interdiction de discrimination directe énoncée audit article 2, paragraphe 2, sous a).

La Directive 2000/78 et, notamment, ses articles 1<sup>er</sup> et 2, paragraphes 1 et 3, doivent être interprétés en ce

sens que l'interdiction de harcèlement qu'ils prévoient n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'il est prouvé que le comportement indésirable constitutif de harcèlement dont un employé, n'ayant pas lui-même un handicap, est victime est lié au handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel comportement est contraire à l'interdiction de harcèlement énoncée audit article 2, paragraphe 3."

» Arrêt 427/06, 23 septembre 2008 (âge) - Bartsch

"Le droit communautaire ne contient pas une interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge dont les juridictions des États membres doivent garantir l'application lorsque le comportement éventuellement discriminatoire ne présente aucun lien avec le droit communautaire. Un tel lien n'est pas créé par l'article 13 CE ni, dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, par la Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, dès avant l'expiration du délai imparti à l'État membre en cause pour la transposition de celle-ci."

### 4.3. Cour européenne des Droits de l'Homme

- » **Affaire E.B. / France, 22 janvier 2008 (orientation sexuelle).**

La législation française prévoit la possibilité d'adopter pour des personnes isolées. Cependant, la procédure suivie par un couple de lesbiennes a mis en avant l'orientation sexuelle de celles-ci, ce qui a débouché sur une décision négative. Il s'agit d'une violation de l'article 14, en combinaison avec l'article 8, de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

- » **Affaire Kutlular / Turquie, 29 avril 2008 (liberté d'opinion).**

Le propriétaire d'un journal a été condamné parce qu'un article avait établi un lien entre le fait de ne pas porter de foulard dans une région et le tremblement de terre qui avait frappé celle-ci. Cette catastrophe naturelle avait donc été interprétée comme une sanction divine. Selon la Cour, de tels propos sont de nature à nourrir la superstition, l'intolérance et l'obscurantisme, mais ils n'incitent pas à la haine contre des personnes qui appartiennent à une autre communauté religieuse.

- » **Affaire Burden / Royaume Uni, 29 avril 2008 (état civil).**

Deux sœurs ont vécu toute leur vie ensemble et possèdent en indivision une maison construite sur un terrain hérité de leurs parents. Elles s'estiment discriminées vis-à-vis d'un couple hétérosexuel marié et d'un couple homosexuel qui peut conclure un partenariat civil. En effet, au moment du décès de l'une d'entre elles, la survivante devra payer davantage de droits de succession que ces deux couples, bien qu'elles vivent tout à fait de la même manière. La Cour rejette leur plainte: deux sœurs ont entre elles un lien de sang, ce qui est impossible dans les deux autres situations. Il s'agit donc de cas nettement différents.

- » **Affaire Petrov / Bulgarie, 22 mai 2008 (état civil).**

Un homme cohabite depuis des années avec une femme, avec qui il n'est pas marié et dont il a un enfant. Lors de son incarcération, on lui refuse le

droit d'entretenir des contacts téléphoniques avec sa compagne: cette possibilité est réservée aux détenus mariés. La Cour estime que ce couple menait une vie de famille et que la différence de traitement n'est motivée par aucun argument. Il s'agit donc d'un cas de discrimination.

- » **Affaire Sampanis et autres / Grèce, 5 juin 2008 (origine ethnique).**

L'inscription d'enfants d'origine Rom dans une école primaire pose un problème. L'attitude des autres parents est clairement raciste, mais la Cour consacre une attention toute particulière à analyser l'attitude de l'école et des autorités. En effet, il y a des divergences entre les déclarations de certains parents Roms. L'école a mis en place de petites classes spéciales pour les enfants Roms et fait valoir plusieurs raisons pour cela. La Cour en conclut que, malgré la volonté de l'école d'assurer un enseignement, les modalités d'inscription et le placement des enfants Roms dans une annexe de l'école ont finalement conduit à discriminer ceux-ci.

Il est intéressant de comparer cette affaire avec *D.H. et autres / Tchéquie*, 13 novembre 2007 et *Orsus et autres / Croatie*, 17 juillet 2008.

- » **Affaire Soulas et autres / France, 10 juillet 2008 (liberté d'expression – incitation à la haine).**

Les auteurs du livre "La colonisation de l'Europe", sous-titré "Discours vrai sur l'immigration et l'islam", ont été condamnés pour incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination basée entre autres sur la religion. Ils contestent ce jugement devant la Cour. L'arrêt comporte une analyse fouillée de la notion d'incitation et met en balance la liberté d'opinion et les dangers du racisme. La Cour en conclut que la condamnation ne constitue pas une violation de l'article 10 de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

» **Affaire Leroy / France du 2 octobre 2008 (liberté d'expression – incitation à la haine)**

Cette affaire se situe dans la même ligne. La Cour effectue une analyse approfondie et prudente d'une caricature montrant quatre tours en feu, avec la légende "Nous en avons tous rêvé, Hamas l'a fait". Elle constate que le droit à la liberté d'opinion a été à juste titre assorti de limites étant donné qu'il s'agit en l'espèce d'une apologie du terrorisme.

» **Affaire Atkan / Turquie du 23 septembre 2008 (liberté d'expression – incitation à la haine)**

La Cour souligne qu'un article peut être acerbe et négatif, ce qui lui donne bien entendu une tonalité hostile, mais qu'il ne s'agit pas ici d'un cas d'incitation à la violence, à la résistance armée ou à la rébellion. On n'est donc pas en présence d'un discours de haine. La Cour tient également compte de la sévérité des sanctions prises contre la journaliste pour conclure à une violation de l'article 10 de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

» **Affaire Dogru / France et affaire Kervanci / France du 4 décembre 2008 (liberté religieuse).**

Dans ces deux cas tout à fait similaires dans la même école, des jeunes filles refusent d'enlever leur foulard, entre autres au cours d'éducation physique. Elles finissent par être renvoyées pour non-respect de l'obligation d'assiduité, en raison de l'absence de participation active aux séances d'éducation physique et sportive. La Cour constate que les jeunes filles ont pu poursuivre leur scolarité dans un établissement d'enseignement à distance et estime que l'école était en droit de prendre cette sanction pour des impératifs liés à la protection des droits et des libertés d'autrui et de l'ordre public et compte tenu des risques qu'implique la pratique de la gymnastique avec un foulard. Le principe de la liberté religieuse n'a donc pas été violé.

# ANNEXES





## **Annexe I: 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 2008**

### **Communauté flamande**

Decreet dd. 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid, *BS* 23.09.2008

### **Communauté française**

Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *MB* 13.01.2009

### **Région wallonne**

Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle, *MB* 19.12.2008

### **Région Bruxelles-Capitale**

- » Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, *MB* 16.09.2008
- » Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, *MB* 16.09.2008
- » Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique régionale bruxelloise, *MB* 19.09.2008
- » Ordonnance du 19 mars 2009 modifiant l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du logement, *MB* 07.04.2009

## Annexe 2: Points de contact

### Points de contact : racisme et discrimination

- » Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme  
Rue Royale 138 – 1000 Bruxelles  
02/212.30.00 – 0800/12.800  
www.diversite.be  
www.cyberhate.be

### Points de contact: tous motifs de discrimination

- » Meldpunt Antwerpen  
Sint-Jacobsmarkt 7 – 2000 Antwerpen  
03/292.37.55 – gratis nummer: 0800/ 94843
- » Meldpunt Brugge  
Oostmeers 105 – 8000 Brugge  
050/44.81.11
- » Meldpunt Genk  
Stadsplein 1 – 3600 Genk  
089/65.42.49
- » Meldpunt Gent  
Hof van Ryhove Onderstraat 22 – 9000 Gent  
09/268.21.68
- » Meldpunt Leuven  
Prof. Van Overstraetenplein 1 – 3000 Leuven  
016/ 27.26.00
- » Meldpunt Mechelen  
Grote Markt 21 – 2800 Mechelen  
015/29.83.63
- » Meldpunt Roeselare  
Sociaal Huis Welwel Zuidstraat 17 – 8800 Roeselare  
051/26.21.74
- » Meldpunt Sint-Niklaas  
Grote Markt 1 – 9100 Sint-Niklaas  
03/760.91.00
- » Meldpunt Turnhout  
Stadskantoor Campus Blairon 200 – 2300 Turnhout  
014/40.96.34

- » Meldpunt Westkans  
Kerkhofstraat 1 – 8200 Brugge  
050/40.73.73

### Points de contact: orientation sexuelle

- » Alliège  
En Hors-Château 7 – 4000 Liège  
04/223.65.89 – www.alliage.be
- » Arc-en-Ciel Wallonie  
Maison Arc-en-ciel de Liège  
En Hors Château 7 – 4000 Liège  
04/222.17.33 – www.arcenciel-wallonie.be
- » Fédération des associations gays et lesbiennes (FAGL)  
Rue Marché au Charbon 42 – 1000 Bruxelles  
02/503 59 90 (Tél Maison Arc-en-Ciel)
- » Holebifederatie  
Kammerstraat 22 – 9000 Gent  
09/223.69.29 – www.holebifederatie.be
- » Tels Quels  
Rue Marché au Charbon 81 – 1000 Bruxelles  
02/512.45.87 – www.telsquels.be

### Points de contact: handicap et maladie

- » AFRAHM (Association francophone d'aide aux Handicapés mentaux)  
Avenue Albert Giraud 24 – 1030 Bruxelles  
02 /247.60.10 – www.afrahm.be
- » Alteo  
Chaussée de Haecht 579 – BP 40 – 1031 Bruxelles  
02/246.42.26 – www.alteo-asbl.be
- » Association socialiste de la personne handicapée  
Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Bruxelles  
02/515.06.65 – www.asph.be
- » Ligue Braille  
Rue d'Angleterre 57 – 1060 Bruxelles  
02/533.32.11 – www.liguebraille.be

» **F.F.S.B. – Fédération Francophone des Sourds de Belgique**

Rue Van Eyck 11 A/4, 1050 Bruxelles  
t 02/644.69.01 – f 02/644.68.44  
www.ffsb.be

» **Federatie van Vlaamse dovenorganisaties**

Stropkaai 341 – 9000 Gent  
t 09/329.63.36 – f 09/329.63.36  
www.fevlado.be

» **Handiplus**

Jardins de Fontenay - Rue des Champs 67 –  
1040 Bruxelles  
02/646.34.76 – www.handiplus.com

» **Inclusie Vlaanderen**

Avenue Albert Giraud 24 – 1030 Bruxelles  
02 /247.60.10 – www.inclusievlaanderen.be

» **Katholieke Vereniging Gehandicapten**

Arthur Goemaerelei 66 – 2018 Antwerpen  
03/216.29.90 – www.kvg.be

» **ANAHM (Association nationale d'Aide aux Handicapés mentaux)**

Avenue Albert Giraud 24 – 1030 Bruxelles  
02 /247.60.10 – www.anahm.be

» **Œuvre nationale des aveugles**

Av. Dailly 90-92 – 1030 Bruxelles  
02/241.65.68 – www.ona.be

» **Sensoa**

Kipdorptest 48a – 2000 Antwerpen  
03/238.68.68 – www.sensoa.be

» **Vlaamse Federatie Gehandicapten**

Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Bruxelles  
02/515.02.62 – www.vfg.be

» **Vlaamse Diabetes Vereniging vzw**

Ottegemsesteenweg 456 – 9000 Gent  
09/220.05.20 – www.diabetes-vdv.be

» **Vlaamse Liga Tegen Kanker**

Rue royale 217 – 1210 Bruxelles  
02/227.69.69 – www.tegenkanker.be

**Services Locaux: Racisme et séjour**

» **Service local de Charleroi**

**Racisme et Séjour**

Rue Emile Tumelaire 86 – 6000 Charleroi  
071/30.09.59

» **Service local de La Louvière**

**Racisme**

Rue de la Loi 22 – 7100 La Louvière  
0479/91.49.44

» **Service local de Liège**

**Racisme**

Place Xavier Neujean 19b – 4000 Liège  
04/220.01.20

» **Service local de Mons**

**Racisme et Séjour**

Avenue du Roi Albert 654 – 7012 Jemappes  
065/88.64.24

» **Service local de Namur**

**Racisme**

Rue Muzet 22 – 5002 Saint-Servais  
0479/91.49.44

» **Service local de Tubize**

**Racisme**

Rue de Nivelles 13 – 1480 Tubize  
0479/91.49.44

» **Service local de Verviers**

**Racisme**

Rue de Rome 17 – 4800 Verviers  
0479/91.49.44

## **Emploi**

### » **FGTB**

Rue Haute 42 – 1000 Bruxelles  
02/552.03.45

### » **Actiris - Guichet discrimination à l'embauche**

Boulevard Anspach 65 (1er étage) – 1000 Bruxelles  
02/505.79.00 – 02/505.78.78

### » **CGSLB**

Boulevard Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles  
02/558.51.50

### » **CSC**

Chaussée de Haecht 579 – 1030 Bruxelles  
02/508.87.11

## **Egalité des chances hommes / femmes**

### » **Institut pour l'égalité des chances des femmes et des hommes**

Rue Ernest Blérot 1 – 1070 Bruxelles  
02/233.40.27 – [www.iefh.fgov.be](http://www.iefh.fgov.be)

## Rapport annuel Discrimination / Diversité 2008

Bruxelles, juillet 2009

### Éditeur et auteur:

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

Rue Royale 138, 1000 Bruxelles

t 02 212 30 00

f 02 212 30 30

epost@cntr.be

www.diversite.be

### Rédaction en chef : Eef Peeters, Nadine Brauns, Yves Dario

**Rédaction et contribution :** Nathalie Denies, Michiel Bonte, Johan Otte, Ingrid Aendenboom, Julia Cakiroglu, Miranda De Mezel, Ann Vanderdonck, Freek Van Severen, Marco Van Haegenborgh, Isabelle Demeester, Véronique Ghesquière, Fatine Daoudi, Michel Vanderkam, Didier Boone, Bart Mondelaers, Sofie D'Hulster, François Deleu, Christian Denys, Patrick Lefarceur, Davy Verhard, Edouard Delruelle, Jozef De Witte, François Sant'Angelo, Patrick Charlier, Yves Dario, Manuel Romero, Marieke Arnou, Martin Fortez, Jef Weyns, Séverine De Potter

**Contributions extérieures :** Ombudsman de la SNCB-Groupe, Institut professionnel des agents immobiliers, Confédération des professionnels de l'Immobilier de Belgique, Conseil national du Travail, Résidence Scheutbos, CIRÉ

**Supervision:** Patrick Charlier, Edouard Delruelle, Jozef De Witte

**Traduction:** Dice

**Conception graphique et mise en page:** d-Artagnan

**Impression:** Perka (Maldegem)

**Photos:** Bart De Keyser

**Remerciements :** à tous les membres du Conseil d'administration, du service Logistique et du Secrétariat de Direction du Centre

**Éditeur responsable:** Jozef De Witte

Dit jaarverslag is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Tous droits réservés. Aucun extrait de ce rapport ne peut être reproduit sous quelque forme que ce soit, électronique, mécanique, par photocopie, film ou autre, sans le consentement écrit et préalable de l'éditeur.

### Comment obtenir ce rapport?

Prix: 12 euro (+ 2,70 euros frais de poste)

» Vous pouvez le commander à l'Infoshop - Chancellerie du Premier Ministre

- en effectuant un versement anticipé au CCP 679-2003650-18

- par courrier électronique : shop@belgium.fgov.be

Mentionnez clairement: «Rapport annuel Discrimination / Diversité 2008», la langue et le nombre d'exemplaires souhaités.

» Vous pouvez également l'obtenir directement auprès des bureaux de l'Infoshop - Chancellerie du Premier Ministre, ouvert du lundi au vendredi, de 9h à 11h30 et de 12h à 16h.

Infoshop - Chancellerie du Premier Ministre

Boulevard du Régent 54 - 1000 Bruxelles

T: 02 514 08 00 - F: 02 512 51 25 - shop@belgium.fgov.be

Ce rapport annuel est aussi téléchargeable en format PDF sur le site Internet du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme: [www.diversite.be](http://www.diversite.be)

Cette brochure est imprimée sur du papier FSC / SGS-COC-004434 - sources mixtes

