

Centre interfédéral pour l'égalité des chances

Rapport annuel 2014

Une année charnière qui ouvre plusieurs portes

CENTRE
INTERFÉDÉRAL
POUR L'ÉGALITÉ
DES CHANCES



Table des matières

Avant-propos	5
---------------------------	----------

2014, UNE ANNÉE CHARNIÈRE QUI OUVRE PLUSIEURS PORTES	6
---	----------

CHAPITRE 1

Les temps forts de 2014	9
--------------------------------------	----------

1. ÉLECTIONS ET NOUVEAUX GOUVERNEMENTS	10
---	-----------

1.1 Évaluation des lois fédérales antidiscrimination.	10
--	----

1.2 Homophobie.....	10
---------------------	----

1.3 Signes convictionnels, neutralité des services publics.....	11
---	----

1.4 Emploi. Actions positives	11
-------------------------------------	----

1.5 Logement.....	11
-------------------	----

1.6 Handicap et suivi de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies.	12
--	----

1.7 Roms et Gens du voyage.....	12
---------------------------------	----

1.8 Vieillesse de la population.....	12
--------------------------------------	----

1.9 Transversalité.....	13
-------------------------	----

2. HANDICAP : UN RAPPORT SÉVÈRE DU COMITÉ DES NATIONS UNIES	13
--	-----------

3. BAROMÈTRE LOGEMENT : UN CLIMAT PRÉOCCUPANT DE DISCRIMINATIONS	14
---	-----------

4. EDIV : UN OUTIL POUR GÉRER LA DIVERSITÉ DANS L'ENTREPRISE	15
---	-----------

5. L'ATTENTAT CONTRE LE MUSÉE JUIF DE BELGIQUE	16
---	-----------

6. LE PROCÈS IHSANE JARFI	16
--	-----------

CHAPITRE 2

Dossiers et signalements en 2014	19
---	-----------

1. DOSSIERS	22
--------------------------	-----------

1.1 1670 nouveaux dossiers ouverts en 2014	22
--	----

1.2 2065 dossiers clôturés en 2014.....	25
---	----

1.3 Procédures judiciaires.....	26
---------------------------------	----

2. SIGNALEMENTS	27
------------------------------	-----------

CHAPITRE 3

Les discriminations par domaines	31
1. EMPLOI	32
1.1 Le chiffre noir du harcèlement	33
1.2 Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration.....	34
1.3 La diversité convictionnelle dans le monde du travail	34
1.4 Un monde du travail fermé aux personnes handicapées	35
Défis pour l'avenir : les travailleurs âgés	35
2. LOGEMENT	36
2.1 Les leçons du Baromètre de la diversité	36
2.2 Les leçons de l'affaire Jan Hans Immo	38
Défis pour l'avenir : la régionalisation des matières liées au droit du bail	38
3. ENSEIGNEMENT	39
3.1 Avec un handicap, le choix de l'école n'est pas encore garanti	39
3.2 Les réglementations scolaires sur le port des signes religieux	40
3.3 Harcèlement scolaire	41
Défis pour l'avenir : le Baromètre de la diversité-Enseignement.....	41
4. VIE EN SOCIÉTÉ	42
4.1 Des comportements plus violents allant jusqu'au crime de haine	42
4.2 Discothèques, secteur Horeca : tout le monde n'est pas le bienvenu	43
Défis pour l'avenir : former et sensibiliser	43
5. MEDIAS, INTERNET	43
5.1 Messages de haine et communication politique	43
5.2 Gaza fait dérapier la toile	44
5.3 Les Roms stigmatisés dans la presse	45
Défis pour l'avenir	46
6. POLICE, JUSTICE	46
6.1 Les politiques de diversité : un travail sans relâche	46
6.2 La circulaire COL 13/2013 : encore trop peu exploitée ?	47
Défis pour l'avenir : la justice réparatrice	48

CHAPITRE 4

Les discriminations par critères	49
1. CRITÈRES « RACIAUX »	50
1.1 Antisémitisme	51
1.2 Ces Roms dont personne ne veut	52
2. HANDICAP	53
2.1 Chaise roulante et parcours du combattant	53
2.2 Emploi et maladies de longue durée.....	54
2.3 Obésité et handicap.....	55
2.4 Internement : les droits fondamentaux aux oubliettes	55
3. CONVICTIONS RELIGIEUSES OU PHILOSOPHIQUES	55
4. ORIENTATION SEXUELLE	57

4.1	Le plan d'action interfédéral contre les violences homophobes et transphobes.....	57
4.2	L'école et la difficile gestion de l'orientation sexuelle.....	58
4.3	Coparentalité : une avancée importante.....	58
5.	ÂGE.....	59
6.	FORTUNE.....	60

CHAPITRE 5

Le Centre en réseau	61
1. AU NIVEAU NATIONAL	62
1.1 Un espace de concertation intra-francophone	62
1.2 A Bruxelles : partenariat avec Actiris.....	62
1.3 En Flandre : enseignement et emploi	62
1.4 Un partenaire de la société civile	63
1.5 Mécanisme national de protection des droits de l'Homme.....	63
2. AU NIVEAU INTERNATIONAL	63

CHAPITRE 6

Les défis pour l'avenir	65
1. CONSOLIDER LA DÉCENTRALISATION	66
1.1 En Flandre	66
1.2 En Wallonie	67
1.3 A Bruxelles	68
2. ENDOSSER LES COMPÉTENCES RELEVANT DES RÉGIONS ET DES COMMUNAUTÉS.....	68
3. FACE AUX DISCRIMINATIONS « STRUCTURELLES ».....	68
4. TROIS AXES DE TRAVAIL	69
4.1 Un Centre qui promeut la participation.....	69
4.2 Un Centre ouvert aux acteurs de la société	69
4.3 Un Centre qui favorise la connaissance et le respect des droits fondamentaux	69

ANNEXES	71
1. LE CENTRE EN QUELQUES MOTS.....	72
1.1 Ses missions.....	72
1.2 Organigramme et description	72
2. CONSEIL D'ADMINISTRATION	74
3. BILAN ET COMPTES DE RÉSULTATS DU CENTRE	75
4. PUBLICATIONS DU CENTRE.....	76
5. POINTS DE CONTACT LOCAUX DU CENTRE	79

Avant-propos



2014, UNE ANNÉE CHARNIÈRE QUI OUVRE PLUSIEURS PORTES

Ce Rapport annuel est particulier. C'est en effet le tout premier rapport du Centre interfédéral pour l'égalité des chances (plus loin: «le Centre»). Le 15 Mars 2014 le Centre est devenu interfédéral et a changé de nom. Une transition qui n'est en rien une révolution. Depuis la création du Centre, la dimension régionale et communautaire est prise en compte puisque, par exemple, déjà un tiers des administrateurs étaient nommés sur proposition des communautés et régions. Progressivement, le Centre a par ailleurs entamé des collaborations avec les entités fédérées pour agir sur des politiques pour lesquelles elles sont compétentes, comme celles du logement, de l'enseignement ou de l'emploi.

La transition n'a cependant rien d'anodin pour le Centre lui-même. Un nouveau Conseil d'administration a été désigné et il est entré en fonction au mois de février 2015. Il est composé de 21 membres effectifs (10 nommés par la chambre des représentants et les 11 autres par les parlements régionaux et communautaires (4 par le parlement flamand, 2 par le parlement wallon, 2 par le parlement de la Communauté française, 2 par le parlement bruxellois et 1 par le parlement germanophone). Ce Conseil devra désigner, en son sein, deux co-présidents et il devra également nommer une nouvelle co-direction dans le courant de l'année 2015. C'est ce Conseil d'administration qui a approuvé le présent rapport. Au niveau interne, on peut parler d'une véritable restructuration¹ pour finaliser l'ancrage local du Centre devenu interfédéral. En Flandre, les treize points de contact, les *Meldpunten Discriminatie*, créés par le décret sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement en juillet 2008², étaient financés par l'administration flamande de l'égalité des chances, gérés par les villes et soutenus par le Centre dans le traitement des signalements et dossiers (discrimination, délits et crimes de haines, discours de haine).

Depuis le premier janvier 2014, les *Meldpunten* sont devenus une composante à part entière du Centre et ses employé-e-s ont rejoint le personnel du Centre. Pour ces derniers-ères, le changement n'est pas uniquement d'ordre administratif : le passage à une institution

publique indépendante induit aussi une autre manière d'appréhender la politique locale en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Du côté wallon, les Espaces Wallonie sont devenus compétents et opérationnels pour accueillir les personnes concernées par un problème de discrimination et pour les mettre en contact avec le Centre. Celui-ci a par ailleurs dispensé des informations et des formations aux agents des Espaces Wallonie tout au long de 2014. 2015 sera l'année d'un « enracinement » du Centre dans les villes wallonnes. Dans le chapitre « Les défis pour l'avenir », vous en apprendrez davantage sur le sujet (pp. 65)

Pour le citoyen, que représente cette interfédéralisation du Centre ? Beaucoup et peu de choses à la fois. Sur le plan de la proximité, la présence du Centre dans de grandes villes flamandes, wallonnes et ultérieurement dans des communes bruxelloises le rendra bien sûr plus accessible, tant pour les victimes de discriminations que pour toutes personnes, organisations, autorités ou institutions désireuses de bénéficier de l'expertise du Centre. Mais pour autant, les missions du Centre n'ont pas changé pendant cette phase de transition. Il est resté « ouvert pendant les travaux » et ses services accessibles à tous. Les formations à la diversité proposées dans les entreprises publiques et privées se sont poursuivies tout comme le traitement des signalements et des dossiers individuels, mission pour laquelle le Centre est le plus connu du public.

En d'autres termes, le nouveau Centre garde la triple mission qui lui a été confiée par la loi :

1. Traiter les signalements relatifs aux cas de discrimination présumés et les délits et crimes de haine et discours de haine.
2. Assurer un travail de prévention par le biais de l'information et de la formation des citoyens et des acteurs concernés via des journées d'études, des actions de terrain, des campagnes de sensibilisation et au travers des médias.
3. Évaluer les politiques menées en matière de lutte contre le racisme et les discriminations, formuler des avis et des recommandations pour améliorer les lois, les réglementations et les pratiques.

Traiter les dossiers individuels, informer,
accompagner sur le terrain

Le développement d'un réseau local va induire des actions plus ciblées du Centre parce que les réalités de terrain

1 Voir l'organigramme du Centre, en annexe, pp 73.

2 Voir le décret sur <http://www.gelijkekansen.be/Hetbeleid/Wetgeving/Vlaanderen/GKGBdecreet.aspx>.

dans les trois régions du pays ne sont pas les mêmes. L'ancrage local en Wallonie n'aura pas nécessairement le même fonctionnement que celui des *Meldpunten* en Flandre mais l'enjeu reste celui de l'accessibilité aux services du Centre.

Le Centre va devoir investir davantage dans les collaborations avec les partenaires locaux, comme il le fait déjà avec des acteurs « nationaux » tels que les syndicats, les organisations de terrain et les fédérations professionnelles par exemple. Le Centre est par ailleurs devenu totalement habilité pour travailler sur les compétences des communautés et des régions. Il peut désormais agir en justice sur base de leurs décrets et ordonnances. C'est un champ nouveau d'actions qui s'ouvre au Centre, non seulement sur le terrain judiciaire, mais également en termes de développement d'actions structurelles et préventives.

Assurer le suivi des politiques, les stimuler, formuler des recommandations

La collaboration avec les entités fédérées n'est pas neuve. Des protocoles ont été signés avec les régions et communautés bien avant l'interfédéralisation officielle du Centre. Mais la légitimité du Centre pour agir dans des secteurs ressortant des compétences régionales et communautaires, ainsi que la possibilité d'ester en justice dans ces matières, sont désormais accrues. Par exemple, s'il s'agit de s'inquiéter du manque d'accessibilité aux transports en commun des personnes handicapées, la SNCB n'est plus seule dans la ligne de mire mais également De Lijn, les TEC ou la Stib.

L'impact pour les gouvernements régionaux et communautaires

L'année 2014 n'aura pas été seulement celle de la transformation officielle du Centre en un outil interfédéral. Elle a aussi été une année d'élections fédérales et régionales. Les prochaines années seront donc celles de la mise en œuvre de nouvelles politiques gouvernementales. Le Centre souhaite que la question de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations ne soit pas réservée au seul ministre ou secrétaire d'État chargé de cette compétence. Il faut que cette politique soit transversale, qu'elle englobe toutes les politiques menées en matière d'emploi, de logement, de santé, de mobilité. Et surtout, qu'elle soit prioritaire.

La sixième réforme de l'État a augmenté considérablement les compétences des entités fédérées. Ce transfert de compétences est une arme à double tranchant. S'il peut insuffler une dynamique positive en matière de promotion de l'égalité des chances dans les décrets et les politiques mis en œuvre par les régions et communautés et s'il permet de renforcer la légitimité du Centre au niveau des entités fédérées, il peut aussi ralentir l'agenda si la bonne volonté de tous n'est pas au rendez-vous.

Après la mise en place des nouveaux gouvernements, le Centre a eu l'occasion d'entamer un cycle de premières réunions de travail avec les différents ministres de l'égalité des chances qui se poursuivra en 2015.

Ce transfert des politiques est donc un atout ou un frein selon l'usage qui en sera fait par les autorités publiques. L'emploi, l'enseignement et le logement sont à la fois des viviers de discriminations et des leviers pour garantir un accès égal aux droits. Les gouvernements régionaux auront donc l'énorme responsabilité d'y promouvoir une société plus égalitaire.

En matière d'accès au logement par exemple, les décrets pourront donc conforter, ou non, les dispositions existantes qui permettent directement ou indirectement de prévenir les discriminations. Mais les législations régionales pourront aller plus loin en attribuant par exemple aux inspecteurs régionaux des compétences en matière de détection des discriminations.

Le Centre sera donc de plus en plus souvent amené à faire des recommandations spécifiques compte tenu des politiques différentes menées dans chaque région mais aussi de l'« état » de la société civile. Ainsi, le Centre a déjà réagi au problème de l'interdiction des signes religieux dans l'enseignement supérieur francophone. Une problématique qui ne se pose pas de la même manière au nord du pays.

En Flandre, le Centre a dû intervenir auprès de la société De Lijn à propos des scooters électriques pour personnes à mobilité réduite. Dans le courant de l'année 2013, la société de transports a en effet interdit soudainement l'accès de ses bus et de ses trams à ces scooters, ce qui a posé un problème évident de mobilité aux personnes concernées. Pour le Centre, il s'agit d'une discrimination sur base du handicap. Au cours de l'année 2014, le Centre a poursuivi son travail de médiation avec De Lijn et la société a commencé à revoir, ou en tout cas à nuancer, sa décision d'interdire les scooters pour personnes à mobilité réduite. Ceux qui répondent à certaines caractéristiques techniques seront à nouveau admis dans les bus et dans les trams.

Autre exemple d'intervention particulière, à Bruxelles cette fois. Une recherche-action menée dans le secteur de l'aide et des soins à domicile a conduit le Centre à élaborer une recommandation particulière à destination des autorités régionales.

Et s'il s'agit d'initier une campagne pour promouvoir l'accessibilité des écoles aux enfants handicapés, il est intéressant de savoir qu'actuellement en Flandre, trois écoles sur dix leurs sont accessibles, contre seulement une sur dix en Wallonie.

Un pilotage aussi au niveau fédéral

Dans la lutte contre le racisme et contre les discriminations, le gouvernement fédéral garde bien sûr un rôle essentiel, même lorsqu'il s'agit de compétences partagées. Les réglementations sur l'emploi, la sécurité sociale, la politique des CPAS mais aussi la politique pénale ou la police sont des domaines où beaucoup reste à faire.

Au cours de cette année 2014, le Centre n'a pu hélas que constater l'inertie de certains dossiers. La Belgique ne dispose toujours pas d'un plan d'action interfédéral contre le racisme. Elle l'avait annoncé dans la foulée de la Conférence de Durban contre le racisme en 2001, mais ce n'est toujours pas le cas. De même, lorsque notre pays s'est doté d'une nouvelle législation antidiscrimination en 2007, il était prévu d'adopter un arrêté royal sur les actions positives. Près de huit ans plus tard, cet arrêté n'est pas sorti des limbes. Nous avons donc une législation qui interdit et punit les comportements discriminatoires mais qui ne permet pas et n'encourage pas à adopter des actions ciblées. Un employeur qui favoriserait l'engagement de travailleurs âgés ou d'origine étrangère pourrait être sanctionné. Le Centre déplore cette frilosité qui pose une fois encore la question d'une politique globale, transversale de promotion de l'égalité des chances.

La tentation est grande pour les pouvoirs publics de concevoir l'égalité des chances comme une matière pouvant être « externalisée », notamment à travers une institution telle que le Centre, et de ne pas promouvoir ce principe et droit fondamental dans l'ensemble des politiques menées, tous secteurs confondus. C'est se tromper sur les missions du Centre. Celles-ci, nous l'avons vu, consistent à assister les victimes, à donner des informations sur les droits et devoirs de chaque citoyen, à sensibiliser l'opinion publique aux questions de discriminations, à donner des avis pour améliorer les politiques, mais pas pour agir à leur place. Or le réflexe est souvent de se tourner vers le Centre ou d'autres acteurs spécialisés lorsque certaines mesures peinent à se concrétiser.

Le Centre est un catalyseur des politiques, pas une administration. La promotion de la lutte contre les discriminations est une responsabilité partagée par tous les acteurs de la société. Les actions du Centre visent à permettre à chacun de ces acteurs de renforcer ses propres capacités pour qu'il contribue lui-même à cet objectif. Cela vaut tant pour les citoyens que pour les organisations et les acteurs politiques.

Dans le cadre de ce premier rapport annuel du Centre interfédéral pour l'égalité des chances, nous revenons d'abord sur les principaux temps forts qui ont marqué la société belge au cours de l'année 2014 et qui ont mobilisé le Centre. Il s'agit notamment des élections de mai 2014, de la publication du *Baromètre de la diversité- Logement*, de l'attentat perpétré contre le Musée Juif de Belgique et du procès des meurtriers d'Ishane Jarfi.

Ensuite, et comme de coutume, il est fait rapport des chiffres clés liés aux signalements et aux dossiers traités par le Centre. Des chiffres d'ailleurs en hausse par rapport à ceux de 2013, une évolution qui s'explique essentiellement par l'intégration, l'année dernière, des « *Meldpunten* » au Centre.

En outre, deux chapitres seront respectivement consacrés aux domaines sociétaux (travail, logement, enseignement, vie en société, média/Internet et police/justice) et aux critères de discrimination les plus fréquents (critères dits « raciaux », handicap, convictions religieuses ou philosophiques, orientation sexuelle, âge et fortune).

Quant aux collaborations que continue de développer continuellement le Centre avec différents partenaires (associations, instituts, organes et services) elles sont reprises dans la partie « le Centre en Réseau ».

Enfin, les défis fixés par le Centre pour les années à venir, comme ceux notamment liés à la consolidation de la décentralisation des activités du Centre et à l'endossement des compétences relevant des régions et des communautés, sont regroupés dans le dernier chapitre du rapport.

Nous vous en souhaitons une agréable lecture.

Patrick Charlier, *Directeur adjoint f.f.*
Jozef De Witte, *Directeur*

Les temps forts de 2014



L'année 2014 a été traversée par une série d'événements dont certains émanent de moments prévus et institutionnels tandis que d'autres sont liés à des épisodes plus dramatiques qui ont secoué la société belge et mobilisé le Centre. Nous reprenons ici les plus importants ou les plus significatifs d'entre eux.

1. ÉLECTIONS ET NOUVEAUX GOUVERNEMENTS

À l'occasion des élections régionales et fédérales du 25 mai 2014, le Centre a envoyé un mémorandum³ à tous les présidents et centres d'études des partis. Puis une seconde liste de points d'attention destinée aux ministres de l'égalité des chances de chacune des entités et aux gouvernements a été diffusée dans le but d'alimenter les notes de politique générale. À cette même occasion, le Centre a également rencontré de nombreux interlocuteurs pour exposer les champs qu'il estime prioritaires.

Qu'ont retenu les différents gouvernements fédéral, régionaux et communautaires des propositions du Centre ? Globalement, le bilan est plutôt positif. Tous les accords de gouvernements évoquent une collaboration avec le Centre. Du côté flamand, l'accord de gouvernement annonce déjà l'évaluation par le parlement, comme prévu par l'article 7 de l'accord de coopération⁴.

Le gouvernement bruxellois précise pour sa part qu'il déterminera, par ordonnance, les cas où le Centre sera habilité à ester en justice.

Toutes les recommandations du Centre n'ont certes pas été retenues. Certaines n'ont guère trouvé d'écho. C'est le cas par exemple de l'élaboration d'un plan d'action interfédéral contre le racisme, pourtant appelé depuis longtemps. Le gouvernement fédéral ne réagit pas. La Fédération Wallonie-Bruxelles propose « *un plan national ou intra-francophone* » contre le racisme et le gouvernement bruxellois veut faire de la lutte contre les discriminations et le racisme « *le fil rouge de toutes les politiques qui seront mises en place* ». De même, dans

sa déclaration de politique régionale, le gouvernement wallon précise qu'il mènera « *avec la plus grande détermination* » une politique de lutte contre le racisme. La Flandre, pour sa part, désire conclure des « *pactes pour l'intégration* » (*integratiepacten*) où chacun s'engage à combattre la discrimination directe et indirecte, ainsi que le racisme. Quant à la Communauté germanophone, elle s'engage à lutter contre la discrimination et le racisme dans le cadre du « *concept d'intégration* » élaboré au sein du Conseil pour la coopération au développement, la solidarité et l'intégration (RESI).

Comme ce plan semble particulièrement ardu à mettre en place au niveau interfédéral, le Centre envisage de lancer un processus de réflexion impliquant les forces vives de la société.

1.1 | Évaluation des lois fédérales antidiscrimination

Les lois de 2007 auraient dû être évaluées au terme de cinq ans. Ces lois ont montré leurs limites et peuvent être améliorées. Le gouvernement fédéral s'engage à le faire en collaboration avec le Centre. Les décrets et ordonnances prévoient également des mécanismes d'évaluation et le Centre y sera attentif.

1.2 | Homophobie

La nécessité d'évaluer le plan interfédéral d'action contre l'homophobie fait l'objet d'un consensus dans toutes les déclarations de politique générale des entités fédérées. Le gouvernement fédéral précise que cette évaluation se fera avec le Centre. Il s'agira également de prendre en considération les conclusions de cette évaluation.

³ Consulter à ce propos <http://www.diversite.be/elections-l%C3%A9gislatives-13-juin-2010-m%C3%A9morandum-du-centre-0>

⁴ Pour l'accord de coopération voir http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/article/samenwerkingsakkoord_belgisch_staatsblad_0.pdf

1.3 | Signes convictionnels, neutralité des services publics

Le Centre est demandeur d'une réglementation claire à ce sujet. Les gouvernements fédéral et flamand sont favorables à une interdiction du port des signes convictionnels ostentatoires pour les fonctionnaires en contact avec le public. Sans que cela ne soit mentionné dans l'accord de gouvernement wallon, le ministre compétent a fait des déclarations qui vont également dans ce sens⁵. Par contre, à Bruxelles, la déclaration de la COCOF évoque seulement la nécessité pour les agents des pouvoirs publics d'assurer l'égalité de traitement des usagers sans distinction fondée (notamment) sur les convictions. Le Centre veillera à ce que les principes d'harmonisation qu'il promet depuis de nombreuses années soient pris en compte dans le processus législatif ou réglementaire⁶.

1.4 | Emploi. Actions positives

Le gouvernement fédéral s'engage à élaborer un cadre légal permettant de mener des actions positives à l'égard de certains groupes de travailleurs. Il s'engage par ailleurs à fixer des objectifs chiffrés pour l'engagement de travailleurs issus de l'immigration dans la fonction publique, via la méthode du monitoring socio-économique⁷. Ce sont deux avancées importantes, d'autant que le gouvernement fédéral confirme la pertinence du monitoring socio-économique, réalisé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le Centre. Ce monitoring permet en effet d'évaluer les différences de position entre les personnes sur le marché de l'emploi en fonction de leur origine et de leur historique migratoire. Une première version avait été présentée en 2013 et sera complétée dans le cadre d'une nouvelle édition en 2015.

Dans la déclaration de politique régionale wallonne, on évoque la mise à l'emploi, via des aides publiques, des « *publics fragilisés* » et des « *personnes discriminées sur le marché de l'emploi* ». La Fédération Wallonie-Bruxelles veut lutter contre les discriminations sur le marché du travail et envisage d'imposer dans les marchés publics des clauses sociales intégrant l'aspect « *diversité et égalité* » dans le travail.

Sans désigner explicitement les personnes issues de l'immigration, le gouvernement bruxellois s'engage à mener des actions ciblées en leur faveur. Par des aides financières, il fera en effet bénéficier « prioritairement » les entreprises bruxelloises qui embauchent « *des personnes issues de quartiers socio-économiquement défavorisés* ». Les plans « *diversité* » des entreprises bruxelloises intégreront désormais des objectifs quantitatifs dans ce domaine. Le gouvernement bruxellois dit vouloir aussi cibler – via les politiques d'activation – toutes les personnes qui ont des difficultés à entrer sur le marché de l'emploi.

Le gouvernement flamand veut quant à lui élaborer un cadre réglementaire permettant de mener des actions positives en faveur de certains groupes de travailleurs. Il y définit une nouvelle liste des groupes qu'il entend privilégier dans sa politique de mise à l'emploi : les jeunes, les plus de 55 ans et les personnes en situation de handicap. Les personnes issues de l'immigration ne sont pas reprises dans cette liste, alors qu'elles l'étaient précédemment. Par ailleurs, dans sa note de politique générale, la ministre chargée de l'égalité des chances s'est fixé pour objectif de compter, d'ici 2020, 10% de travailleurs issus de l'immigration dans la fonction publique flamande. Par contre, elle définit désormais ce groupe cible comme toute personne d'origine non belge, sans faire de distinction entre les pays européens les plus anciens (EU15 : Pays-Bas, France,...), et les autres pays, dont sont issus les groupes les plus discriminés par rapport à l'emploi. C'était le cas dans le passé. Autrement dit, en même temps que l'objectif est remonté à 10%, le critère de sélection est élargi.

1.5 | Logement

La note de politique générale flamande évoque de manière précise les discriminations dans le domaine du logement. La régionalisation de la réglementation des baux privés est présentée comme une occasion d'assurer l'égalité de traitement dans ce domaine et l'on peut espérer que les pistes proposées par le groupe de travail

5 Consulter le quotidien en ligne « La Libre » du 8 décembre 2014 sur <http://www.lalibre.be/actu/belgique/les-fonctionnaires-wallons-privés-de-signes-convictionnels-5485d45035707696bafa17f8>

6 Voir à ce propos <http://signes.diversite.be/>

7 Consulter le Monitoring socio-économique sur http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/publication/monitoring_socio-économique_fr_final.pdf

sur l'accès au marché du logement, créé à l'initiative de la ministre du logement et auquel le Centre a participé, seront prises en compte.

Du côté wallon, on relèvera la promesse de la mise en place d'un plan d'action contre les discriminations, en collaboration avec le Centre, le syndicat des propriétaires, le syndicat des locataires et les Sociétés de logement de service public (SLSP).

1.6 | Handicap et suivi de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies

Excepté dans l'accord du gouvernement fédéral, toutes les entités fédérées parlent de la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, et d'inclusion dans l'emploi, dans l'enseignement, dans le sport et dans l'accès aux services publics. À Bruxelles, la COCOF déclare vouloir ouvrir les formations professionnelles aux demandeurs d'emploi en situation de handicap. La Wallonie, la Flandre, l'État fédéral souhaitent faire respecter les quotas dans leurs services publics respectifs. La Fédération Wallonie-Bruxelles veut examiner et limiter l'orientation vers l'enseignement spécialisé et encourager les aménagements raisonnables pour les enfants à besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire. L'autorité flamande poursuivra sa politique transversale d'égalité des chances et veut faire face aux importants besoins des personnes en situation de handicap et leur offrir la possibilité de choisir ces aides et de vivre de la façon la plus autonome possible. La Communauté germanophone annonce un plan d'inclusion de la personne handicapée à long terme appelé « *Inklusiv 2025* ».

En matière d'accessibilité, les autorités restent peu ambitieuses, ainsi, l'accord du gouvernement fédéral est particulièrement timide en ce qui concerne la SNCB. Seul le gouvernement wallon veut mettre en place un plan global d'« *accessibilité étalé et réaliste* » pour les bâtiments publics, les TEC et les infrastructures touristiques. Toutefois le gouvernement bruxellois dit vouloir réaliser un nouveau projet d'aménagement des voiries qui sera totalement accessible aux personnes à mobilité réduite. Le gouvernement flamand déclare vouloir développer une

« *société intégralement accessible* » et investira en ce sens dans les réseaux de communication et de transport public.

En matière de mise à l'emploi, les objectifs chiffrés (mais jamais atteints) sont maintenus ou revus : le gouvernement wallon veut atteindre l'objectif d'un quota de 2,5 % de travailleurs handicapés dans la fonction publique. La Flandre maintient son objectif à 3%, mais veut intensifier les efforts pour l'atteindre. De même, le gouvernement fédéral confirme le quota de 3%.

1.7 | Roms et Gens du voyage

Dans son plan stratégique 2012-2015 consacré à l'habitat en caravane, le gouvernement flamand a déjà évalué le manque de terrains résidentiels et de terrains de passage. La note de politique générale constate que la situation n'a pas évolué et évoque un large plan d'action et d'accompagnement des Gens du voyage pour l'avenir. La Région wallonne quant à elle, envisage de soutenir les pouvoirs locaux dans leurs projets d'aménagement d'espaces pour le séjour des Gens du voyage, de finaliser l'inventaire des terrains disponibles et d'élaborer une réglementation organisant le séjour temporaire des Gens du voyage.

Le Centre plaide pour une application effective et mesurable des objectifs inscrits dans la Stratégie Nationale pour l'Intégration des Roms. Le Centre estime également que les projets de stewards de quartier en Flandre doivent être poursuivis au-delà de 2016.

1.8 | Vieillesse de la population

Le Centre souhaite une politique de la diversité dans les secteurs de la santé et des soins. Cette revendication est reprise par le gouvernement bruxellois qui veut mettre en place un plan spécifique pour les personnes âgées à Bruxelles. Il prévoit des maisons de repos et de soins qui accueillent les seniors « en tenant compte de leurs spécificités socio-culturelles ». En Wallonie, la Déclaration de politique régionale 2014-2019 ne mentionne pas spécifiquement une politique de diversité dans ce secteur mais s'engage à introduire la

dimension de l'égalité dans tous les domaines relevant de ses compétences.

Le gouvernement flamand fait également allusion à une politique de diversité dans ce secteur mais à l'intention surtout des personnes homosexuelles vieillissantes et des personnes d'origine étrangère.

1.9 | Transversalité

Une politique d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations doit être transversale et s'imposer dans toutes les politiques d'un gouvernement. Le gouvernement flamand a adopté la « *open coördinatiemethode* » (méthode de coordination ouverte) qui, depuis 2005, passe en revue toutes les mesures prises par les divers ministres sous l'angle de l'égalité des chances. Une préoccupation similaire est apparue en Fédération Wallonie-Bruxelles où la ministre de l'Égalité des chances a présenté un plan antidiscrimination transversal qui cible toutes les compétences de ce gouvernement et engage l'ensemble de ses ministres.

2. HANDICAP : UN RAPPORT SÉVÈRE DU COMITÉ DES NATIONS UNIES

C'est un mauvais bulletin que la Belgique a reçu du Comité des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées en 2014. Notre pays a ratifié la Convention des Nations Unies en 2009 et a remis son premier rapport étatique en 2011. Ce rapport faisait le bilan de tout ce qu'ont réalisé les autorités belges pour répondre à leurs engagements à l'égard de la Convention. Son évaluation est réalisée par le Comité des Nations Unies, composé d'experts du monde entier en matière de handicap, qui dispose pour ce faire des rapports alternatifs rédigés par des organisations de la société civile (GRIP et le Belgian Disability Forum). Le Centre, qui a reçu pour mission d'assurer le suivi de cette Convention, a aussi remis son

« rapport parallèle » au Comité des Nations Unies⁸.

Pour alimenter son rapport parallèle et ses futurs axes stratégiques de travail, le Centre a chargé une équipe universitaire de réaliser une consultation des personnes handicapées en vue d'identifier et de rapporter les obstacles aux droits tels que garantis par la Convention des Nations Unies et de dégager des recommandations. Les chercheurs se sont penchés sur les obstacles culturels (stigmatisation, attention disproportionnée sur les incapacités, protection excessive) et structurels (inaccessibilité de l'environnement, manque de moyens financiers, manque de soutien, de services adaptés, non application des législations) vécus par les personnes handicapées et ce dans différents domaines (accessibilité, capacité juridique, emploi, éducation, vie autonome,...). Suite à cette consultation, le Centre a organisé une journée de réflexion le 28 octobre 2014 qui fut l'occasion de présenter les résultats de la Consultation et d'explorer les recommandations qui en découlaient⁹.

Parmi les obstacles structurels, le rapport parallèle relève notamment les problèmes quasi insurmontables que rencontrent quotidiennement les personnes handicapées pour se déplacer, travailler, apprendre. Un exemple parmi d'autres : l'obligation pour ces personnes de demander une assistance 24 heures à l'avance si elles veulent se déplacer en train, de par l'inaccessibilité des quais ou des trains.

Mais la question du handicap ne se limite bien sûr pas aux problèmes d'accessibilité. Le taux d'emploi des personnes handicapées reste beaucoup trop faible. Il est de 40.7% contre un taux moyen de 67% pour l'ensemble des 20-64 ans. La discrimination à l'embauche est évidente et les quotas prévus dans la fonction publique sont loin d'être atteints. Autres problèmes récurrents : l'enseignement inclusif reste un concept plus qu'une réalité. Et la situation des personnes internées dans les prisons est tout simplement indigne de notre pays.

Le Comité des Nations Unies partage l'analyse critique du Centre¹⁰. Dans son rapport final du 28 octobre 2014, les « sujets de préoccupation » s'étalent sur sept pages, contre un paragraphe consacré aux « aspects positifs ». Ces bons points concernent nos législations et la mise en place d'un réseau de « référents handicap » dans les administrations et les cabinets ministériels. Mais sur le terrain, dans la vie

8 Disponible sur www.diversite.be, rubrique « Publications ».

9 Voir <http://www.diversite.be/la-consultation-des-personnes-en-situation-de-handicap-sur-leurs-droits-fondamentaux-resultats>

10 Voir <http://www.diversite.be/evaluation-par-le-comite-des-droits-des-personnes-handicapees-de-lonu-chronologie>

quotidienne des personnes handicapées, la situation est bien différente.

En matière d'accessibilité, le Comité demande surtout un cadre juridique avec des objectifs précis et obligatoires pour les bâtiments comme pour les transports. Et un calendrier concret pour passer à l'acte.

Le Comité s'inquiète aussi du nombre très élevé de personnes handicapées placées en institution, sans qu'il y ait le moindre plan des autorités publiques pour les en sortir. Il faut, d'après son rapport, réduire les investissements dans l'infrastructure collective et favoriser les choix personnels. C'est surtout vrai pour les enfants. Le Comité constate en effet que la Belgique fait partie des États européens présentant les pourcentages les plus élevés d'enfants handicapés placés en institution. Et que faute d'aménagements raisonnables dans les écoles de l'enseignement ordinaire, beaucoup d'élèves présentant un handicap sont systématiquement orientés vers l'enseignement spécialisé.

Cinq ans après la ratification de la Convention des Nations Unies, notre pays reste loin des engagements pris pour garantir totalement les droits des personnes handicapées. La prochaine évaluation aura lieu en 2019, dans moins de cinq ans donc. Le Centre estime qu'il est grand temps d'y travailler si notre pays ne veut plus figurer parmi les mauvais élèves du Comité des Nations Unies. Dans son « rapport parallèle » remis au Comité, il a insisté sur l'urgence de procéder à une harmonisation complète, horizontale et verticale, entre les différents niveaux de pouvoir pour aboutir à une politique coordonnée en matière de handicap.

3. BAROMÈTRE LOGEMENT : UN CLIMAT PRÉOCCUPANT DE DISCRIMINATIONS

Comment mesurer le plus objectivement possible l'ampleur des discriminations dans la société belge ? Depuis 2012, le Centre a créé un Baromètre de la diversité. Son objectif : à partir d'un instrument de mesure structurel, dresser un état des lieux de la

diversité et de la discrimination qui touchent certaines personnes notamment en vertu de leur origine, leur âge, leur orientation sexuelle ou leur handicap. Les trois piliers de l'insertion que sont l'emploi, le logement et l'enseignement vont ainsi être examinés. Le Baromètre Emploi est paru en 2012¹¹ et a été suivi du Logement en 2014. Le Baromètre Enseignement est prévu pour 2016-2017. Puis, l'emploi sera passé à nouveau à la loupe. Il ne s'agit en effet pas seulement de « photographier » la situation à un moment donné mais de mesurer les évolutions entre deux Baromètres, ce qui permettra de mieux évaluer la tendance globale dans chacun des domaines analysés.

Le Baromètre de la diversité - Logement¹² a été réalisé en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, les trois ministres régionaux chargés du logement et la ministre fédérale chargée de l'égalité des chances. La recherche a porté sur les discriminations dans le logement privé et public.

Pour le marché privé, plus de huit mille annonces de location parues dans les trois régions du pays ont été passées au peigne fin. Ensuite, l'étude a entrepris de mesurer les discriminations pouvant apparaître au moment où le candidat locataire prend contact avec le bailleur, lors de la visite du bien et lors de la conclusion du contrat de bail. Le rôle spécifique des agents immobiliers a également été abordé.

Au final, il apparaît qu'un réel et préoccupant climat de discriminations plane sur le logement privé. Dans un contexte économique où la demande pour des logements bon marché dépasse très largement l'offre, la concurrence entre les candidats locataires est exacerbée, ce qui développe une dynamique discriminatoire. La discrimination est présente tout au long du processus, depuis la publication de l'annonce jusqu'à la conclusion du bail. Si au niveau de l'annonce, elle reste un phénomène assez marginal, c'est surtout sur base de la source des revenus (on ne veut pas d'allocataires sociaux ou de chômeurs), sur l'âge et sur la composition du ménage (les femmes, mères de familles monoparentales ne sont pas les bienvenues) qu'elle s'opère. Lors de la prise de contact entre les bailleurs privés et les candidats locataires, ce sont surtout ceux qui vivent d'allocations sociales ou d'indemnités pour incapacité de travail, particulièrement les femmes, qui sont les plus mal accueillis. La discrimination sur base des critères « raciaux » reste

11 Consulter le Baromètre de la diversité-Emploi sur <http://www.diversite.be/barom%C3%A8tre-de-la-diversit%C3%A9-emploi>

12 Consulter le Baromètre de la diversité-Logement sur <http://www.diversite.be/barometre-de-la-diversite-logement>

également très fréquente. Les candidats-tests issus de ces deux catégories sont aussi moins bien traités lors de la visite du logement : ils font face à diverses stratégies (demandes disproportionnées de preuves de revenus, de paiement, etc.) destinées à écarter leur candidature.

Le Baromètre Logement a montré un phénomène à l'ampleur insoupçonnée : le rôle des agences immobilières dans l'acceptation ou non de demandes discriminatoires. Les agents immobiliers semblent bien connaître la législation en matière de discrimination mais se retranchent derrière les exigences des bailleurs, qui souhaitent écarter les candidats-locataires d'origine étrangère ou les chômeurs. Ils offrent parfois aussi aux bailleurs des solutions pour la contourner. Pour l'avenir, le Centre devra donc poursuivre et accentuer ses actions de sensibilisation et de formation du personnel des agences immobilières via l'IPI (Institut professionnel des agents immobiliers).

Pour le logement public, c'est, sans surprise, l'insuffisance évidente de l'offre de logements sociaux qui pose problème. Le déficit ne se résorbe pas, au contraire et cela génère une situation d'injustice sociale. Le manque de logements de grande taille, par exemple, est criant dans certaines régions. A Bruxelles, on estime à 16 ans le délai d'attente pour bénéficier d'un appartement de quatre chambres. Par ailleurs, la complexité du système de logements publics (social ou non), ses règles administratives (ex : la nécessité du renouvellement de l'inscription) ont des implications négatives pour les personnes plus précarisées.

Autres dérives induisant des discriminations : puisque l'offre est inférieure à la demande et que la priorité absolue doit normalement être accordée aux ménages aux plus bas revenus, le public des logements sociaux devient de plus en plus précarisé.

Certains opérateurs élaborent dès lors des stratégies pour revoir les plafonds de revenus vers le haut, élargissant ainsi l'accès au logement public à des ménages disposant d'un revenu sensiblement plus élevé. Fort heureusement, la condition imposée dans certains dispositifs au niveau local, de ne consacrer qu'une partie de ses revenus au loyer (entre 33 et 50%), a été récemment interdite à Bruxelles et en Flandre. Cette condition avait pour effet d'écarter de fait les plus faibles revenus.

Notons enfin que les dossiers individuels ouverts au Centre en matière de logement portent principalement sur les critères de la fortune et de l'origine ethnique (voir à ce sujet le chapitre 4.2. « Logement »).

4. EDIV : UN OUTIL POUR GÉRER LA DIVERSITÉ DANS L'ENTREPRISE

Un traiteur peut-il refuser d'embaucher un candidat tatoué de la tête aux pieds ? Un employeur doit-il accorder un « congé de paternité » à une secrétaire lesbienne en couple ? Peut-on mentionner dans le dossier de sélection d'une candidate que c'est une « aguicheuse » ?

Ce sont quelques-unes des situations classiques, inattendues, parfois cocasses et pourtant inspirées de dossiers réels que l'on trouve sur le site www.ediv.be du Centre depuis juillet 2014¹³. eDiv, c'est un nouvel outil en ligne destiné aux employeurs, aux gestionnaires RH, aux chefs d'équipes et aux délégués syndicaux qui s'interrogent sur la portée de la loi Antidiscrimination dans leur entreprise. Le module expose les bases de la loi à partir des signalements traités par le Centre et des questions posées souvent par les responsables en ressources humaines lors des formations organisées par le Centre. L'outil a deux volets : un parcours de la législation à travers des dialogues et une banque de 120 situations susceptibles d'être rencontrées dans les entreprises, consultables à partir des critères de discrimination (origine, convictions religieuses, appartenance syndicale, caractéristique physique, âge,...) ainsi qu'à partir des différentes étapes de la relation de travail (recrutement, gestion d'équipe, licenciement,...). Tous les critères et situations peuvent être croisés, comme l'âge et le recrutement ou la gestion d'équipe et les convictions religieuses. Chaque exemple explique si la loi s'applique ou non et donne un conseil au manager.

Depuis son lancement, eDiv a rencontré un succès inespéré. Plus de 1300 visiteurs ont été enregistrés au cours des six premiers mois de fonctionnement. Les utilisateurs viennent tant du public que du privé. De la fonction publique fédérale (Défense, Selor, SPF Emploi), régionale mais aussi du secteur de l'intérim, des banques, de la grande distribution. L'outil en ligne répond manifestement à un réel besoin des employeurs, responsables RH et des délégués syndicaux qui ne connaissent pas toujours bien la législation. Il permet

¹³ Voir le communiqué de presse du Centre sur <http://www.diversite.be/ediv-un-outil-novateur-de-gestion-de-la-diversite-dans-lentreprise> sur <http://www.diversite.be/barometre-de-la-diversite-logement>

aussi d'initier une politique de gestion de la diversité là où cela reste trop souvent perçu comme une lourdeur administrative. C'est surtout vrai pour le secteur privé où les responsables RH arguent souvent du manque de temps pour suivre des formations aussi « exotiques » que la gestion de la diversité en entreprise. Les situations évoquées sur eDiv partent toutes de questions concrètes entendues lors des formations assurées par le Centre. Mais le site n'est pas destiné à remplacer d'office ces formations. Il ne répond d'ailleurs pas pour autant aux problèmes humains, aux incidents rencontrés dans le monde du travail. La présence d'un formateur reste utile pour déconstruire les stéréotypes. Dans certains secteurs, il paraît par exemple toujours inconcevable d'engager une personne handicapée. Certains préjugés ont même tendance à se renforcer et donc à induire des comportements discriminatoires. L'âge du travailleur est un des plus tenaces. Pour certains responsables en ressources humaines, engager un travailleur de plus de 50 ans, c'est engager un malade chronique ou un inadapté à Internet. Ces préjugés apparaissent à ce point de l'ordre de l'évidence qu'il est difficile d'imaginer, pour ceux qui les expriment, une sanction possible en vertu de la loi Antidiscrimination. L'outil eDiv peut alors agir comme une piqure de rappel.

5. L'ATTENTAT CONTRE LE MUSÉE JUIF DE BELGIQUE

Le samedi 24 mai 2014 un attentat terroriste a été commis à Bruxelles. Un homme est entré dans le Musée Juif de Belgique, a tiré sur un couple de touristes puis sur deux personnes employées à l'accueil du musée. Trois de ces personnes ont été tuées sur le coup. La quatrième victime, un jeune employé, mourra quelques jours plus tard.

Le 30 mai, un suspect est arrêté à Marseille avec des armes de guerre. Il est l'auteur présumé de ce quadruple assassinat qui très rapidement a été qualifié par le Parquet de Bruxelles d'acte terroriste. L'enquête montrera que le principal suspect, un franco-algérien s'était radicalisé en prison avant de rejoindre l'armée islamique en Syrie où il aurait notamment été le géolier d'otages français.

L'attentat a évidemment suscité une grande émotion en Belgique comme à l'étranger. Très rapidement, le Centre a annoncé qu'il avait ouvert un dossier pour se constituer

partie civile en raison de la gravité et de la nature du fait commis. La loi prévoit en effet que lorsque certaines infractions sont commises et qu'un de leurs mobiles est l'hostilité à l'égard de la victime en raison d'un des « critères protégés » par la loi Antidiscrimination (origine, religion, orientation sexuelle,...), la peine doit être plus lourde parce qu'il s'agit d'une circonstance aggravante.

Il est apparu évident, pour le Centre comme pour d'autres, que le choix de la cible n'était pas dû au hasard. C'est bien le caractère juif du lieu et des victimes potentielles qui a dicté le choix de l'auteur des faits. Cette présomption est renforcée par le profil du suspect. Le Centre s'est donc constitué partie civile non seulement pour soutenir les familles des victimes mais aussi pour s'assurer que l'enquête d'abord, le procès ensuite s'attachent à déterminer s'il y a eu ou non un mobile antisémite.

Cet attentat est l'événement le plus dramatique d'une année au cours de laquelle le Centre a enregistré un nombre record de signalements et d'incidents relevant de l'antisémitisme¹⁴.

6. LE PROCÈS IHSANE JARFI

C'est un procès marquant qui s'est achevé le 22 décembre 2014. La Cour d'assises de Liège a condamné les quatre accusés : trois à la réclusion perpétuelle et un à une peine de trente ans d'emprisonnement pour avoir tué Ihsane Jarfi. Le jeune homme avait été frappé à mort dans la nuit du 22 avril 2012 après avoir été séquestré puis abandonné dans une prairie. Son agonie avait duré plus de quatre heures.

C'est un procès marquant parce que, comme pour le meurtre d'un sexagénaire dans le parc d'Avroy à Liège en 2012, la motivation de haine à l'égard de l'orientation sexuelle a été retenue comme circonstance aggravante. Tout le procès a donc porté sur les motivations des meurtriers de Jarfi. L'avaient-ils tué notamment parce qu'il était homosexuel ? Les accusés ont reconnu avoir voulu infliger une « leçon » à Ihsane Jarfi en raison de son homosexualité. L'un a dit avoir été « exaspéré » par le fait que la victime puisse à la fois être de confession

¹⁴ Consulter les derniers chiffres du Centre à ce sujet sur <http://www.diversite.be/antisemitisme-les-derniers-chiffres-confirment-une-nette-augmentation>. Voir également le chapitre antisémitisme p 51.

musulmane et homosexuelle tandis qu'un autre considère, selon les experts qui l'ont examiné, les homosexuels comme une catégorie de personnes inférieures.

Aux côtés de la famille, l'association Arc-en-ciel Wallonie et le Centre se sont portés partie civile dans ce procès pour que la motivation homophobe (« motif abject ») soit reconnue. Le verdict a satisfait le Centre, ce motif ayant effectivement été retenu par le jury. Un crime motivé par l'orientation sexuelle de la victime touche en effet toutes les personnes homosexuelles et leurs proches en engendrant chez elles un sentiment d'insécurité et en envoyant à l'ensemble de la société un signal négatif susceptible de provoquer la répétition d'un tel acte.

Dossiers et signalements en 2014



LEXIQUE

Signalements :

Ce terme recouvre toutes les prises de contact avec le Centre et ses points de contact locaux dans le cadre des compétences définies à l'article 6 de l'accord de coopération (M.B. du 5/3/2013). Il s'agit de signalements de victimes présumées de discrimination, de délits ou de messages de haine, mais aussi de témoignages, de questions ou d'inquiétudes de tiers ou encore de questions de personnes ou d'organisations qui souhaitent éviter toute discrimination dans une situation concrète. Les signalements peuvent aussi avoir trait aux droits des personnes handicapées tels que prévus par la Convention des Nations Unies du 13 décembre 2006.

Dossiers :

Le Centre ouvre un dossier lorsque (i) le signalement renvoie à un motif de discrimination pour lequel le Centre est compétent ou qui a trait aux droits des personnes handicapées et (ii) l'auteur du signalement attend un avis concret ou une autre intervention. La notion de « dossier » n'a donc rien à voir avec la gravité et le caractère prouvé ou non des faits. Plusieurs signalements concernant les mêmes faits (par ex. événements médiatisés ou diffusion de propos haineux sur Internet) sont en principe regroupés dans un même dossier. Le Centre peut également ouvrir un dossier de sa propre initiative (auto-saisine) mais cela reste exceptionnel.

Critères de discrimination :

Ce sont les critères protégés par la législation antidiscrimination (lois fédérales, décrets et ordonnances). Conformément à l'article 3 de l'accord de coopération, les missions légales du Centre ont trait à tous ces critères protégés (ainsi qu'aux droits des personnes handicapées tels que prévus par la Convention des Nations Unies du 13 décembre 2006), à l'exception du sexe (critère pour lequel l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est l'organisme public compétent) et de la langue (critère pour lequel un organisme public compétent n'a pas encore été désigné). Les critères de discrimination de prétendue race, couleur de peau, ascendance, nationalité et origine nationale ou ethnique sont repris dans le rapport sous le terme générique « critères raciaux ».

Domaines sociétaux :

C'est le contexte dans lequel les faits signalés se déroulent. Les domaines coïncident en grande partie avec le champ d'application matériel des lois, des décrets et des ordonnances antidiscrimination et antiracisme (emploi, biens et services, enseignement...). Mais le rapport fait en outre état de catégories spécifiques : déclarations dans les médias et sur Internet, incidents dans un lieu public (vie en société) et signalements à l'encontre de la police, de la justice ou dans le contexte du monde carcéral.

Discrimination :

Ce terme recouvre la discrimination directe, la discrimination indirecte, l'injonction de discriminer, le harcèlement et le refus d'aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée. Dans leur champ d'application respectif, ces comportements sont interdits par les lois, les décrets et les ordonnances antidiscrimination.

Délits de haine :

Ce sont les délits pour lesquels il existe une possibilité d'aggravation de la peine lorsqu'un des mobiles est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de son origine, de son ascendance, de ses convictions religieuses, de son orientation sexuelle ou de tout autre critère protégé.

Discours de haine :

Le Centre inclut ici tous les propos d'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'encontre d'une personne ou d'un groupe en raison de son origine, de ses convictions religieuses, de son orientation sexuelle ou de tout autre critère protégé. Il peut donc s'agir de propos racistes, islamophobes, homophobes, antisémites, négationnistes,... qui sont condamnables au regard de la loi, et non de propos qui, malgré leur caractère choquant ou blessant, relèvent du droit fondamental à la liberté d'expression.

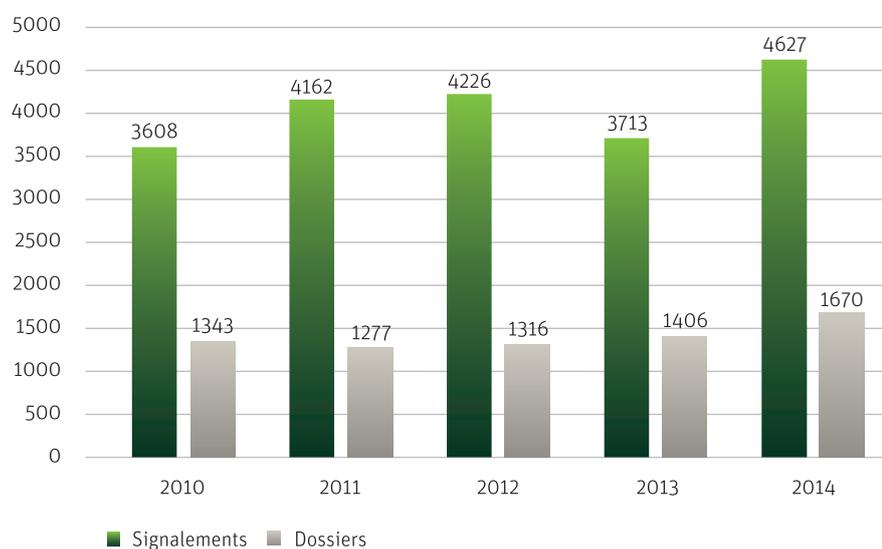
En 2014, le Centre a reçu 4627 signalements dont 1670 ont donné lieu à l'ouverture d'un dossier. Par rapport à 2013, il s'agit d'une augmentation importante, tant pour les signalements (+ 25 %) que pour les dossiers ouverts (+ 20 %). Cette évolution peut essentiellement s'expliquer par l'intégration des 13 Meldpunten au Centre depuis le 1^{er} janvier 2014.

Les chiffres généraux et les tendances ont déjà été publiés dans le dossier de presse du 3 février 2015¹⁵.

La première partie de ce chapitre propose un aperçu plus détaillé des dossiers, et plus précisément des nouveaux dossiers ouverts en 2014, des dossiers clôturés en 2014 et des procédures judiciaires. La deuxième partie comprend surtout des informations sur les signalements reçus en 2014.

En ce qui concerne l'information géographique, nous nous sommes limités à un aperçu par province. Ce choix a été posé en se basant sur les arrondissements judiciaires tels qu'ils ont été réformés.

Évolution des dossiers et des signalements 2010-2014



Dans les chapitres 3 et 4 de ce rapport, certaines de ces données seront analysées plus en profondeur pour les différents domaines et les principaux critères de discrimination, avec une attention particulière pour les compétences qui relèvent de l'autorité fédérale, des régions et des communautés.

¹⁵ Voir <http://www.diversite.be/le-centre-transforme-en-2014-mais-toujours-autant-sollicite>.

1. DOSSIERS

1.1 | 1670 nouveaux dossiers ouverts en 2014

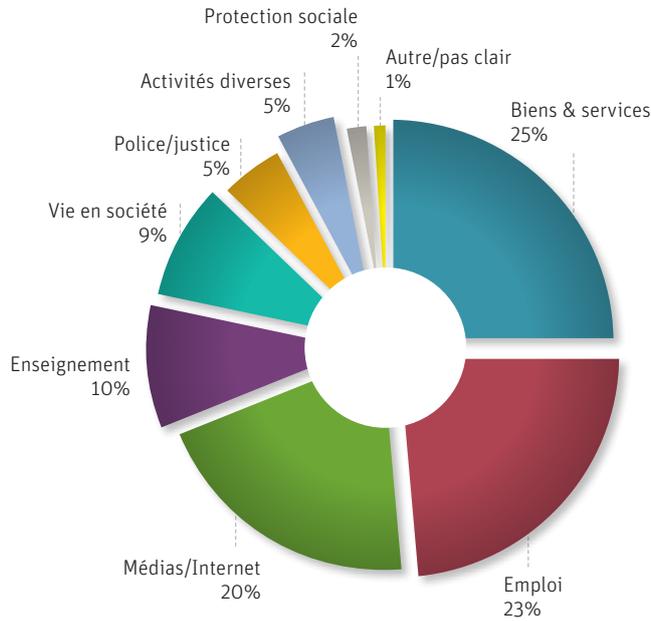
Remarque

Étant donné qu'un même dossier peut avoir trait à plusieurs critères de discrimination, la valeur n de certains tableaux et graphiques sera plus élevée que le nombre effectif de dossiers.

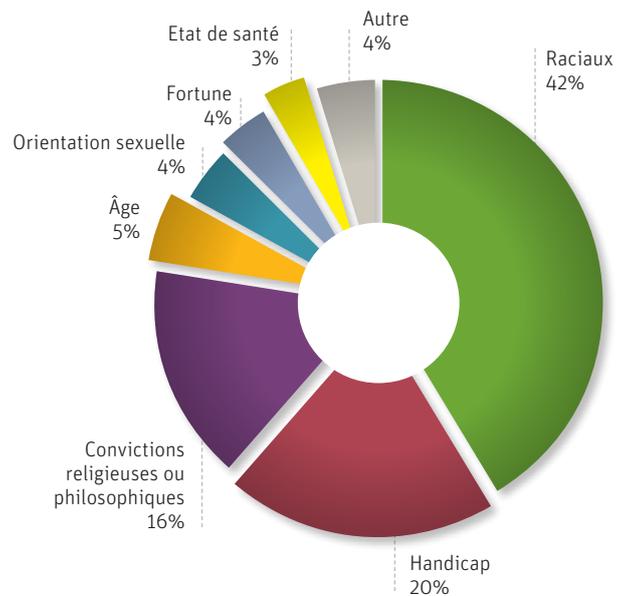
Dossiers par critère de discrimination et par domaine sociétal (n=1843)

	TOTAL	%	Biens & services	Emploi	Médias/ Internet	Enseignement	Vie en société	Police/ justice	Activités diverses	Pro-tection sociale	Autre/ pas clair
TOTAL	1843		456	437	393	165	159	93	90	33	17
%			25%	24%	21%	9%	9%	5%	5%	2%	1%
Critères « raciaux »	764	41%	169	158	214	32	85	62	27	12	5
Handicap	372	20%	122	66	6	84	20	15	41	12	6
Convictions religieuses ou philosophiques	297	16%	15	67	127	34	29	7	11	4	3
Âge	100	5%	27	61	2	2	2		5	1	
Orientation sexuelle	80	4%	9	20	23	1	20	5	2		
Fortune (patrimoine)	80	4%	73		3	2		1		1	
État de santé	63	3%	17	34	1	3	1	2		3	2
Convictions politiques	23	1%	1	4	14		1	1	1		1
Caractéristique physique	23	1%	3	14	1	4			1		
État civil	19	1%	17	1					1		
Autres critères	22	1%	3	12	2	3	1		1		

Dossiers par domaine sociétal (n=1670)



Dossiers par critère de discrimination (n=1843)



Lieu des faits

Le lieu des faits est l'endroit où une discrimination ou un délit de haine s'est vraisemblablement produit, ce qui ne peut donc être confondu avec le lieu du signalement (voir plus loin) ou le domicile de la victime (le cas échéant de l'auteur du signalement).

Le Centre enregistre le lieu des faits avec un maximum de précision, lorsque cette information est disponible et pertinente (ville/commune, ou pour certains dossiers la province ou la région). Pour ce qui est des messages de haine sur Internet ou dans les médias, ces dossiers ne sont donc pas pris en considération ici.

À moins que les faits ne soient en lien avec un domaine qui concerne une compétence territoriale des régions (par ex. les transports en commun) ou une compétence des communautés (par ex. l'enseignement), l'indicateur « lieu des faits » ne suffit pas en tant que tel pour déterminer la réglementation applicable (loi, décret, ordonnance) ou le niveau de compétence (fédéral, région, communauté, local). Dans la pratique, cela se révèle être souvent une donnée juridique complexe, surtout lorsque différentes compétences se croisent.¹⁶

¹⁶ Voir les chapitres 3 et 4 de ce rapport pour une analyse plus qualitative.

Un peu plus de la moitié des dossiers ouverts en 2014 (53 %) concernent des faits survenus en Région flamande, viennent ensuite la Région de Bruxelles-Capitale (20 %) et la Région wallonne (20 %) ¹⁷.

Pour la Flandre, cela correspond grosso modo à leur part de la population en Belgique (57 %) ¹⁸. Bruxelles est surreprésentée du point de vue des statistiques démographiques (11 % de la population), tandis que la Wallonie (32 % de la population) est sous-représentée. Ces chiffres sont toutefois à interpréter à la lumière de facteurs

tels que l'état du marché du travail, l'implantation locale des points de signalements,... Les chiffres concernant la Flandre ne peuvent à cet égard pas être dissociés de l'intégration au centre des *Meldpunten* dans les principales villes flamandes (déjà actifs depuis 2009). Le fonctionnement décentralisé du Centre est encore en cours de développement et l'ancrage dans la partie francophone du pays se renforcera dans les prochaines années.



Lieu des faits (dossiers hors médias/Internet) – par domaine sociétal (n=1331)

	TOTAL	%	Anvers	Région de Bruxelles-Capitale	Brabant flamand	Flandre Orientale	Flandre Occidentale	Hainaut	Liège	Limbourg	Namur	Brabant wallon	Luxembourg	Pas connu
TOTAL	1331		253	244	124	118	98	81	80	69	46	32	10	176
%			19%	18%	9%	9%	7%	6%	6%	5%	3%	2%	1%	13%
Biens & services	420	32%	92	47	49	42	37	17	24	23	28	12	3	46
Emploi	392	29%	69	96	34	25	22	22	22	20	12	6	3	61
Enseignement	161	12%	25	41	10	9	8	19	20	5	1	7	2	14
Vie en société	146	11%	23	31	13	15	15	7	9	8	2	4	1	18
Police/justice	83	6%	21	14	5	10	6	12	4	4		1		6
Activités diverses	79	6%	14	12	7	11	8	3	1	3	2	1	1	16
Protection sociale	33	2%	6	2	3	4	2	1		3	1	1		10
Autre/pas clair	17	1%	3	1	3	2				3				5

¹⁷ Dans 7 % des dossiers (tous les domaines, à l'exception des médias/Internet), cette information n'est pas disponible ou n'est pas pertinente.

¹⁸ Source : EUROSTAT 2013.



Lieu des faits (dossiers hors médias/Internet) – par critère de discrimination (n=1458)

	TOTAL	%	Anvers	Région de Bruxelles-Capitale	Brabant flamand	Flandre Orientale	Flandre Occidentale	Hainaut	Liège	Limbourg	Namur	Brabant wallon	Luxembourg	Pas connu
TOTAL	1458		270	263	140	127	108	92	85	82	56	34	11	190
%			19%	18%	10%	9%	7%	6%	6%	6%	4%	2%	1%	13%
Critères « raciaux »	555	38%	126	98	72	50	50	15	28	35	5	11	4	61
Handicap	366	25%	68	64	20	38	29	44	18	15	16	13	4	37
Convictions religieuses ou philosophiques	171	12%	25	47	15	15	6	11	14	8	2	1	1	26
Âge	98	7%	11	17	11	7	4	3	3	10	4	3		25
Fortune (patrimoine)	80	5%	11	8	6	5	3	5	10	3	21	2		4
État de santé	60	4%	10	11	6	3	5	4	4	3		2		14
Orientation sexuelle	57	4%	10	12	3	6	4	5	5	3	2	2	1	4
Caractéristique physique	22	2%	3	2		1	2		2	2			1	9
État civil	19	1%	2		5	1	3			2	3			3
Convictions politiques	9	1%	2	1	1	1		2	1					1
Autres critères	21	1%	2	3	1		2	3		1	3			6

1.2 | 2065 dossiers clôturés en 2014

Le délai de traitement d'un dossier dépend de différents facteurs, dont la nature et la complexité juridique des faits, les attentes de l'auteur du signalement et l'attitude des intéressés.

En 2014, le Centre a clôturé 2065 dossiers. Dans 45 % des cas (925 dossiers), il y avait selon le Centre des indications claires d'une infraction à la législation antidiscrimination ou une présomption de discrimination. Dans 28 % des dossiers, il y avait trop peu d'éléments pour prendre position et dans 15 % des cas, le Centre a considéré le

dossier comme non fondé ou non applicable (situation justifiée d'un point de vue juridique). Les autres dossiers (11 %) ont été clôturés pour diverses autres raisons.

En ce qui concerne les 925 dossiers de la première catégorie (indications claires ou présomption), **la moitié traitait d'une discrimination directe ou indirecte ou d'une injonction de discriminer**. Dans près d'un quart des cas, il s'agissait de messages de haine punissables, suivis de dossiers portant sur des cas de harcèlement moral et d'intimidation (11 %), des problèmes d'accessibilité ou d'aménagements raisonnables en faveur de personnes handicapées (11 %) et des délits de haine (4 %).

Dans bon nombre de dossiers, le Centre joue surtout un rôle de soutien et informe l'auteur du signalement

ou les parties concernées sur leurs droits et leurs obligations. D'autres interventions dans des dossiers de discrimination sont d'abord axées sur un règlement extrajudiciaire constructif. Cette approche offre plus de chances d'arriver à une solution rapide, durable et souvent structurelle et contribue ainsi à une approche préventive de la discrimination¹⁹.

En 2014, le Centre a décidé d'aller au tribunal dans 14 dossiers. En principe, il ne le fait que lorsqu'une solution extrajudiciaire se révèle impossible et que l'affaire présente un enjeu sociétal important (par ex. pour créer un précédent ou clarifier davantage la législation) ou que les faits sont particulièrement graves (par ex. délits de haine flagrants). En fonction de la nature juridique du dossier, il peut s'agir d'une action civile en cessation ou d'une procédure sur le fond, ou encore d'une constitution de partie civile dans une procédure pénale.

1.3 | Procédures judiciaires

Discrimination (7)	
Critères « raciaux »	<p>Comparution volontaire devant le tribunal de première instance après une tentative de médiation avec un propriétaire qui souhaite uniquement louer à des candidats « belgo-belges », pas à des candidats d'origine africaine ni à des candidats bénéficiant d'une aide du CPAS.</p> <p>Un candidat à un poste reçoit accidentellement un courriel interne qui reconnaît ses qualifications, mais dans lequel il est dit que son nom (arabe) pose problème. Le syndicat et le Centre laissent de la marge pour un règlement à l'amiable, mais le dialogue échoue.</p> <p>Le Centre se constitue partie civile dans une affaire correctionnelle contre un agent immobilier pour discrimination à l'égard de candidats locataires sur base de l'origine ethnique et des convictions religieuses. Avant le prononcé, une médiation en réparation constructive a encore lieu, tant avec le Centre qu'avec les victimes.</p>
Convictions religieuses ou philosophiques	Procédure au fond contre le licenciement, après 13 années de service, d'une employée d'une pharmacie à cause du port du foulard.
Handicap/santé	Licenciement d'une travailleuse après une absence de longue durée pour cause de maladie (cancer du sein) et de grossesse.
Âge	Un candidat à un poste reçoit un courriel lui indiquant qu'il a le profil parfait, à l'exception de son âge. Une solution extrajudiciaire se révèle impossible.
Fortune (patrimoine)	Action en cessation contre un propriétaire à propos duquel le Centre a reçu depuis 2011 différents signalements, notamment par l'intermédiaire d'un CPAS, et qui pose des exigences de toute évidence disproportionnées à des candidats locataires, parce que son assureur le lui imposerait.
Délits de haine (4)	
Antisémitisme	<p>Harcèlement teinté d'antisémitisme après un rapport de stage négatif au sein d'une administration.</p> <p>Constitution de partie civile dans l'affaire sur l'attentat perpétré contre le Musée juif de Belgique²⁰.</p>
Racisme	Violence policière : un homme d'origine africaine est battu et subit les insultes racistes d'un agent.
Islamophobie	Trois mosquées taguées à Genk avec des slogans racistes.
Messages de haine (3)	
Antisémitisme/négationnisme	<p>Propos antisémites et négationnistes répétés d'un homme politique.</p> <p>Des jeunes font le salut hitlérien à plusieurs reprises dans le tram qui longe la côte et intimident un garçon à la couleur de peau foncée. Deux des auteurs ont déjà été condamnés en 2013. Le dossier a depuis lors été élargi à un troisième auteur, identifié plus tardivement. Orientation vers une médiation en réparation.</p>
Homophobie	Un homme place de façon répétée des messages homophobes à la fenêtre de son magasin, même après l'intervention de l'agent de quartier et un avertissement du parquet.

¹⁹ Consulter la trentaine d'exemples concrets de dossiers qui ont été réglés de cette façon avec succès en 2014 sur le site du Centre www.diversite.be, rubrique « Solutions négociées ».

²⁰ La décision formelle du conseil d'administration du Centre date de début 2015, mais vu que la constitution de partie civile a été préparée immédiatement après les faits en 2014, le dossier sera repris dans ce rapport annuel.

En 2014, le Centre a en outre introduit **23 plaintes simples** dans le cadre desquelles il a demandé au parquet d'enquêter sur de possibles infractions pénales. Dans 8 cas, il s'agissait de messages de haine racistes, antisémites ou négationnistes sur des sites web ou des réseaux sociaux ; dans 5 cas, d'infractions violentes contre des personnes pour un motif vraisemblablement raciste (3) ou homophobe (2) ; dans 4 cas, de violence policière probablement d'inspiration raciste ; dans 3 cas, de discrimination « raciale » dans l'accès au logement ; dans 2 cas, de tags sur des mosquées en tant que délit de haine présumé et dans 1 cas, de discrimination « raciale » présumée à l'embauche.

2. SIGNALEMENTS

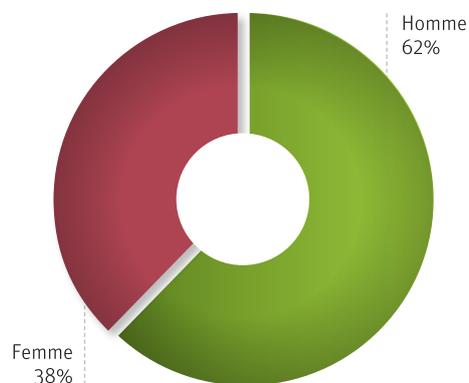
Remarque

Étant donné qu'un même signalement peut avoir trait à plusieurs critères de discrimination, la valeur n de certains tableaux et graphiques sera plus élevée que le nombre effectif de signalements.

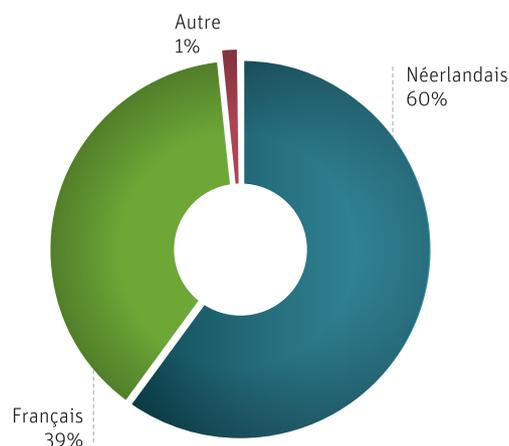
Au total en 2014, le Centre a reçu 4627 signalements, dont 924 par le biais des *Meldpunten*. Comme cela a déjà été expliqué plus haut, 1670 dossiers ont été ouverts sur la base de ces signalements.

Il arrive que le Centre reçoive plusieurs signalements portant sur les mêmes faits, généralement des faits médiatisés. Ce fut surtout le cas en 2014 à propos du « jeu » *Minder-Minder-Minder* lancé par Filip De Winter (Vlaams Belang) au cours de la période préélectorale (135 signalements). Le Centre a en outre reçu une dizaine de signalements concernant un courriel malveillant en chaîne qui circule depuis des années (« famille Bouziane ») et concernant des déclarations publiques d'Hassan Aarab, de Dyab Abou Jahjah et de Filip De Winter. Ce fut également le cas pour un courriel en chaîne (« *Dit is ieders morele plicht* » - « *C'est le devoir moral de chacun* ») et une bande dessinée du Vlaams Belang.

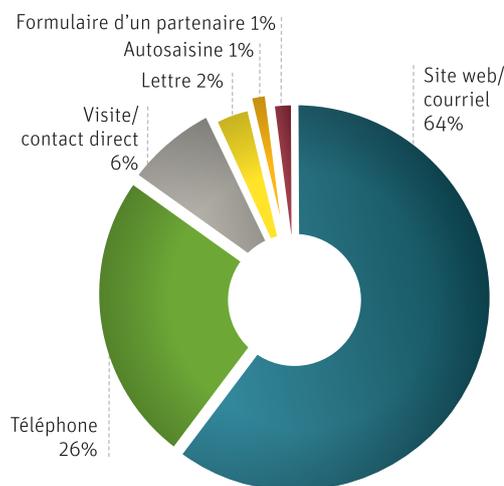
Sexe de l'auteur du signalement (n=4627)²¹



Langue de l'auteur du signalement (n=4627)

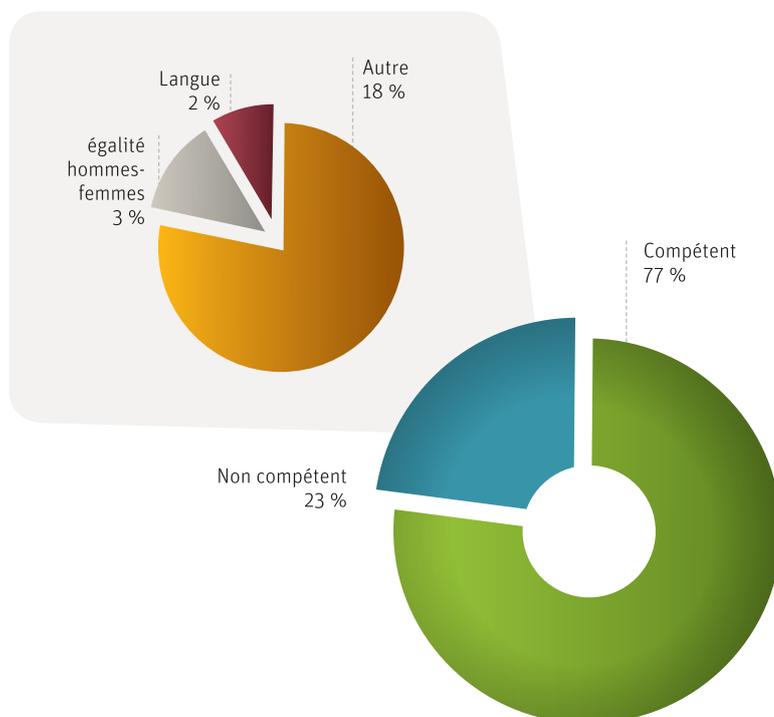


Prise de contact (n=4627)



²¹ Dans 13 cas, l'auteur du signalement a indiqué être transgenre.

Centre compétent/non compétent (n=4627)

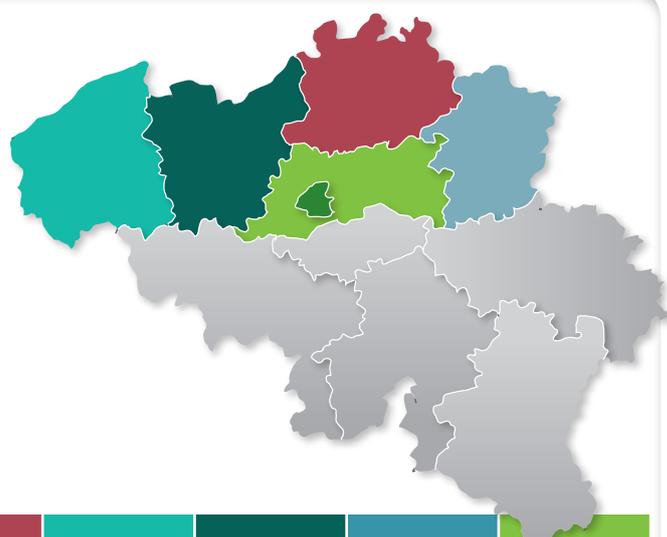


Lieu du signalement

Le lieu du signalement renvoie au fonctionnement décentralisé du Centre et dépend donc notamment du fait que l'auteur du signalement contacte le **siège principal à Bruxelles** ou l'un des **Meldpunten**.

Pour la **Région wallonne**, où le fonctionnement local est encore en cours de développement, tous les signalements de 2014 ont été enregistrés et centralisés à Bruxelles (même si l'auteur du signalement a d'abord pris contact avec l'un des Espaces Wallonie, qui remplissent aujourd'hui une fonction de première ligne et au sein desquels les citoyens peuvent aussi fixer un rendez-vous avec un collaborateur du Centre).

Lieu du signalement –
par domaine sociétal (n=4627)



	TOTAL	%	Bruxelles et Wallonie	Anvers Anvers Malines Turnhout	Flandre Occidentale Bruges Courtrai Ostende Roulers	Flandre Orientale Alost Gand Saint-Nicolas	Limbourg Genk Hasselt	Brabant flamand Louvain
TOTAL	4627		3702	357	196	166	121	85
%			80%	8%	4%	4%	3%	2%
Médias/Internet	858	19%	805	39	10	2	1	1
Biens & services	815	18%	583	86	45	40	32	29
Emploi	742	16%	564	81	32	30	15	20
Vie en société	341	7%	249	21	26	19	11	15
Enseignement	294	6%	244	22	6	9	9	4
Activités diverses	180	4%	138	15	11	10	4	2
Police/justice	156	3%	124	15	5	9	2	1
Protection sociale	112	2%	91	7	7	2	5	0
Autre/pas clair	74	2%	54	8	1	1	8	2
Centre non compétent	1055	23%	850	63	53	44	34	11

Lieu du signalement –
par critère de discrimination (n=4998)



	TOTAL	%	Bruxelles et Wallonie	Anvers Anvers Malines Turnhout	Flandre Occidentale Bruges Courtrai Ostende Roulers	Flandre Orientale Alost Gand Saint-Nicolas	Limbourg Genk Hasselt	Brabant flamand Louvain
TOTAL	4998		4014	370	218	173	133	90
%			80%	7%	4%	3%	3%	2%
Critères « raciaux »	1657	33%	1266	165	80	58	44	42
Handicap	726	15%	597	52	27	29	16	5
Convictions religieuses ou philosophiques	692	14%	624	36	8	11	8	5
Orientation sexuelle	167	3%	139	8	9	7	2	2
Âge	161	3%	126	8	9	4	6	8
État de santé	145	3%	108	6	10	5	10	6
Fortune (patrimoine)	138	3%	104	15	5	6	4	4
Convictions politiques	51	1%	46	1	2	1	0	1
Caractéristique physique	48	1%	33	4	3	3	5	0
État civil	31	1%	16	4	3	2	1	5
Autres critères	41	1%	34	1	3	1	2	
Centre non compétent	1144	23%	918	70	59	46	35	12

Les discriminations par domaines



Dans ce chapitre, nous aborderons surtout les « domaines d'action » du Centre autrement dit les terrains de la vie sociale sur lesquels il est actif. Nous donnerons un aperçu de ce qui a été réalisé en 2014 tout en évoquant aussi l'indispensable suivi que certaines problématiques exigent. À travers les « cas vécus », le lecteur découvrira une facette peut-être moins connue du travail du Centre : son travail de conciliateur pour arriver à une solution négociée d'un conflit.

Avant d'aborder les principaux secteurs séparément, il est intéressant d'observer la répartition générale des dossiers traités par le Centre depuis 2003, année où il est devenu compétent pour les discriminations dites « non raciales ». Trois secteurs couvrent à eux seuls entre 60 et 70% des dossiers : l'emploi, le secteur des biens et services et celui des médias (dont et surtout Internet). Deux de ces secteurs ont régulièrement gagné en importance au fil des ans : l'emploi et les médias (Internet). Cette augmentation peut s'expliquer par des évolutions de la société mais également par des évolutions d'ordre juridique.

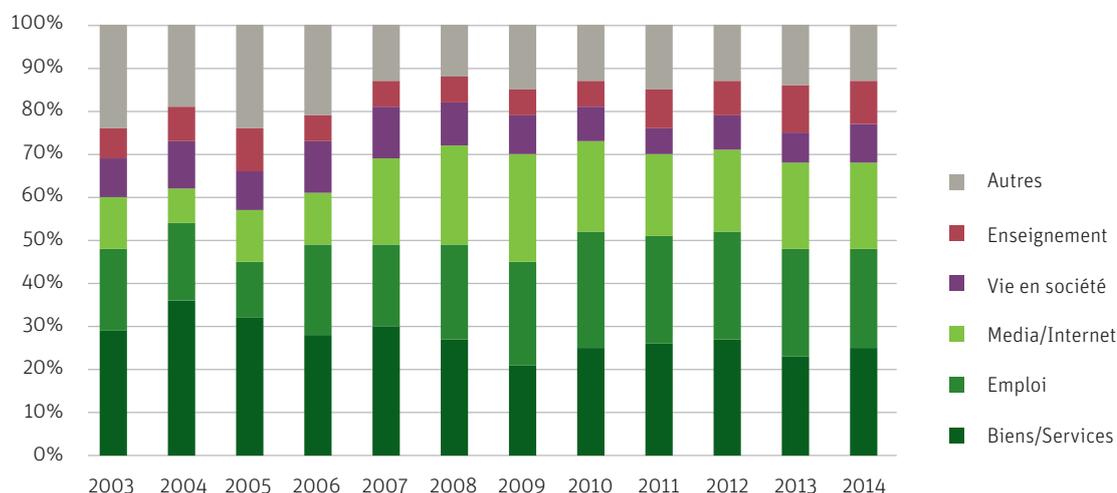


1. EMPLOI

Coup d'oeil : L'emploi est un vivier de discriminations. D'année en année, il figure toujours dans le trio de tête tant en ce qui concerne les signalements adressés au Centre que les dossiers créés suite à ces signalements. En 2014, le nombre de nouveaux dossiers (392) a progressé de 10% par rapport à 2013. Les faits se sont produits dans 43% des cas en Flandre, puis à Bruxelles (25%) et en Wallonie (17%). Les autres dossiers ne concernent pas ou ne peuvent pas être attribués à une région en particulier.

En tête des discriminations, figure encore et toujours le critère relatif à l'origine du travailleur avec 158 dossiers sur 437. Puis suivent en rangs serrés les critères des convictions religieuses et philosophiques, le handicap et l'âge (15% chacun). Mais si on regarde le seul critère de discrimination fondé sur l'âge de la personne, on remarque que 61% de ces dossiers se situent dans le domaine de l'emploi.

Évolution des dossiers et des signalements 2003-2014



Presque la moitié des dossiers de 2014 concerne le secteur privé, suivi par le secteur public (un quart) et enfin le secteur non-marchand et l'enseignement. On notera que, pour la fonction publique, les faits concernent surtout le niveau communal puis la fonction publique fédérale.

La plupart des dossiers ont trait à l'accès à l'emploi ou à des faits se déroulant dans le cadre d'un emploi existant (environ 40% des dossiers chacun). Les cas de licenciement concernent 15% des dossiers. Notons enfin que dans 1 dossier sur 10, un bureau intérim ou de sélection est impliqué (42 dossiers). Le Forem, Actiris et le VDAB sont également cités, mais dans une moindre mesure (25 dossiers).

1.1 | Le chiffre noir du harcèlement

Deux grandes tendances caractérisent le monde du travail, tel qu'il apparaît au travers des signalements et des témoignages qui sont parvenus au Centre.

La diversité convictionnelle sur les lieux de travail paraît de plus en plus problématique. Le principe de neutralité, qui fait l'objet de débats dans la fonction publique, semble désormais s'imposer dans certaines entreprises privées et notamment dans des secteurs qui emploient un grand nombre de femmes de confession musulmane. Pourtant, juridiquement parlant, se référer à la neutralité pour une entreprise privée est contestable. Notons que la Cour de Cassation, qui doit se prononcer sur cette question dans le cadre d'une action en cours, a posé une question préjudicielle à ce sujet à la Cour de Justice (UE). La Cour de Justice devra décider si l'interdiction de l'expression d'une conviction religieuse sur le lieu de travail constitue une distinction directe ou indirecte sur base de la religion (la nature de la distinction déterminant les possibilités de justification). Il est donc probable qu'une à deux années seront nécessaires pour obtenir une plus grande sécurité juridique sur cette question.

Le harcèlement est très présent dans les relations de travail. Un harcèlement qui aboutit souvent à la démission ou au licenciement de la personne harcelée. Le Centre, fréquemment appelé à intervenir dans ce type de conflit, constate à la fois une grande ignorance de la loi par les travailleurs visés et leurs collègues et une certaine inefficacité des dispositifs légaux, comme le recours au service de prévention du harcèlement dans les entreprises. Une collaboration accrue du Centre avec les syndicats s'avère indispensable dans les années à venir. Le suivi des législations en matière de harcèlement est

d'autant plus nécessaire qu'une nouvelle loi est entrée en vigueur, fin 2014 : la loi relative aux risques psycho-sociaux au travail. Elle stipule que les victimes de violences ou de harcèlement moral, sur base des critères protégés par les lois antidiscrimination, ont droit à un dédommagement correspondant à six mois de salaire brut.

CAS VÉCU

Propos racistes et responsabilité du travailleur²²

Une femme d'origine turque avait postulé pour un emploi dans une agence de voyages. Sa candidature n'avait pas été retenue. Elle apprendra par la suite que ses origines turques étaient à l'origine de ce refus. A l'occasion d'une deuxième sollicitation, elle avait finalement été engagée par la même agence. Toutefois la relation avec sa cheffe de service était difficile car elle tenait régulièrement des propos racistes à son égard. La victime avait finalement été licenciée. La Cour du travail de Bruxelles a estimé qu'il y avait eu discrimination fondée sur l'origine de la travailleuse lors de la première sollicitation et l'agence a été condamnée. La Cour a également estimé que la cheffe de service avait commis « une faute lourde » en causant une discrimination, ce qui avait engagé sa propre responsabilité civile, de sorte que l'agence pouvait récupérer auprès d'elle l'indemnité à laquelle elle avait été elle-même condamnée. L'arrêt admet donc que lorsqu'un travailleur ayant autorité se rend coupable d'une discrimination sur un de ses subordonnés, ce travailleur engage sa responsabilité personnelle. Le Centre avait accompagné la plaignante dans ses démarches et s'était joint à l'action en justice.

²² Pour plus d'informations sur ce cas, voir www.diversite.be/condamnation-pour-discrimination-dune-candidate-sur-base-de-son-origine

1.2 | Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration²³

Le monitoring socio-économique 2013 du Centre et du SPF Emploi avait montré de grands écarts de position sur le marché du travail et sur la qualité d'emploi entre Belges et non-Belges mais aussi entre Belges de deuxième et de troisième génération. Si la discrimination sur le marché du travail des jeunes issus de l'immigration est une réalité, elle n'explique pas à elle seule les difficultés d'insertion professionnelle. Le processus de désaffiliation, autrement dit d'éloignement par rapport au système social doit aussi être pris en compte. Le Centre a commandité une recherche sur la discrimination et la désaffiliation des jeunes issus de l'immigration en concertation avec la ministre wallonne chargée de l'Action sociale. Elle a été réalisée par le Centre d'études des migrations (CEDEM) de l'Université de Liège à partir de groupes de travail de professionnels du Forem, des Centres régionaux d'intégration, des missions régionales pour l'emploi, des organisations d'insertion socio-professionnelles mais aussi des jeunes concernés. Il s'agissait de voir dans quelle mesure la discrimination, la désaffiliation et l'employabilité étaient interconnectées.

L'étude a montré à quel point les pratiques discriminatoires restent sous-estimées dans la société, ce qui a des effets psychologiques et sociaux désastreux à l'égard des jeunes issus de l'immigration : stress, démotivation, dépression et défiance envers les institutions belges et leurs agents. Cette désaffiliation progressive s'étend aussi aux jeunes précarisés de manière générale mais l'origine ethnique constitue un facteur aggravant. Les acteurs de l'insertion socio-professionnelle en sont conscients. Les agents du Forem notamment constatent que ce public « désaffilié », qu'il soit ou non issu de l'immigration, constitue une part de plus en plus importante de leur clientèle. Face à ce public très éloigné du marché de l'emploi et de ses codes de fonctionnement, il est urgent de penser une politique d'activation personnalisée dans tous les processus d'accompagnement de ces jeunes vers l'emploi. Les résultats de cette recherche ont été présentés lors d'une journée d'étude organisée par le Forem le 30 avril 2014.

1.3 | La diversité convictionnelle dans le monde du travail

En 2014, le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) a publié les résultats d'une recherche-action, menée avec le soutien du Centre, sur l'expression des convictions philosophiques et religieuses dans le monde du travail. L'initiative est venue du CBAI désireux de répondre aux préoccupations des responsables de ressources humaines dans les entreprises privées et les services publics bruxellois. Ces derniers constatent la progression de comportements et de discours « qui mettent le religieux en avant » et se sentent très démunis en l'absence de repères juridiques clairs. Comment réagir face à certaines demandes, comment savoir ce qui est tolérable ou ne l'est pas ? Comment gérer la diversité sans se plier aux particularismes ? Avec l'expertise de l'anthropologue Dounia Bouzar, les participants du groupe de travail ont débattu de situations très concrètes : faut-il prévoir un lieu de prière dans l'entreprise ? Peut-on accepter des horaires de travail différenciés en fonction des convictions religieuses ? La recherche propose la méthode du « plus grand commun dénominateur » : la réponse apportée à une demande de type convictionnel doit pouvoir profiter au plus grand nombre de travailleurs, en élargissant la norme. Par exemple, une salle particulière peut fonctionner comme lieu de prière mais aussi comme endroit calme pour lire, faire des exercices de yoga, tenir une réunion syndicale, etc.

Les résultats de cette recherche-action ont été présentés lors d'un séminaire, «La diversité convictionnelle, nouveau défi pour le monde du travail?», organisé en octobre 2014. Ce séminaire a abouti à la publication du livre « *Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender? Comment la gérer?* »²⁴ subsidié par la Fédération Wallonie-Bruxelles et rédigé par Dounia Bouzar et Nathalie Denies, juriste au Centre. Sans prétendre être un livre de recettes, l'ouvrage privilégie l'approche pratique en analysant les cas qui peuvent se présenter dans une entreprise privée, un service public ou une ASBL. Si, par exemple, une entreprise s'interroge sur la gestion des jours de congé pour raisons religieuses, les auteures rappellent ce que prévoit la loi sur les jours fériés mais livrent aussi des éléments de débat, des solutions mises en œuvre ailleurs et ce qu'elles préconisent.

23 Voir http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/publication/desaf-rapport_def.pdf

24 Dounia Bouzar et Nathalie Denies (2014). *Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender, comment la gérer ?*, Bruxelles, Académie-L'Harmattan.

Depuis la publication de cet ouvrage, le Centre a été nettement plus sollicité pour intervenir sur la gestion de la diversité dans des écoles, associations et entreprises. En 2015, le Centre développera cette approche du côté flamand également.

1.4 | Un monde du travail fermé aux personnes handicapées

Le constat n'est pas neuf mais il prend une tournure importante au moment où les autorités durcissent les politiques d'allocations de chômage et d'allocations d'insertion : la participation des personnes en situation de handicap au marché du travail est très insuffisante et inférieure aux moyennes européennes. À moins de mener une politique volontariste dans ce domaine, la situation risque de s'aggraver dans un marché du travail particulièrement fermé aux publics fragilisés. La réforme de la politique d'allocations de chômage devrait même créer un piège à l'emploi supplémentaire en poussant ces personnes à sortir du marché de l'emploi pour ne plus dépendre que des allocations de handicap. De même la pratique d'assimiler une personne reconnue comme handicapée comme étant ipso facto inapte au marché de l'emploi est non seulement une erreur, mais est contraire à la lettre et à l'esprit de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Dans la fonction publique, le tableau n'est pas plus optimiste. Les quotas de 2,5 ou 3% de travailleurs handicapés imposés aux services publics fédéraux ne sont pas atteints. Le pourcentage était en effet de 1,57% en 2013²⁵.

CAS VÉCU

« Vous êtes journaliste ou handicapé ? »²⁶

Le tribunal de première instance a condamné un attaché de presse pour discrimination directe à l'égard d'un journaliste de la RTBF se déplaçant en chaise roulante. Il a aussi condamné la société qui organisait le concert de l'artiste que ce journaliste voulait interviewer.

Fin 2012, le journaliste souhaitant interroger une artiste s'était adressé à l'attaché de presse collaborant avec la société organisatrice de l'événement. L'attaché de presse a refusé de se renseigner sur l'accessibilité des locaux pour le journaliste tout en lui adressant ce commentaire : « vous êtes journaliste ou handicapé ? ».

Le Centre avait introduit une action en cessation, aux côtés du journaliste, pour faire reconnaître la discrimination directe et le refus d'aménagements raisonnables. Le tribunal a reconnu que l'attaché de presse avait commis une discrimination directe d'une part en déniait au journaliste l'accès à ses services et à l'exercice de son activité économique sur la seule base du handicap et d'autre part en refusant de mettre en place des aménagements raisonnables. Il a estimé que la société organisatrice du spectacle avait également enfreint la loi Antidiscrimination.

Défis pour l'avenir : les travailleurs âgés

Lorsque le Centre a publié le Baromètre de la diversité-Emploi en 2012, c'est l'âge qui, de manière inattendue, est apparu comme le critère le plus susceptible de mener à une discrimination, avant l'origine, le genre, etc. Le licenciement de travailleurs âgés, les refus d'embauche et même les refus d'accès à une formation professionnelle

25 Consulter le rapport d'évaluation 2013 du CARPH sur http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/broch_po_bcaph_2013.jsp

26 Voir le communiqué de presse du Centre sur <http://www.diversite.be/vous-etes-journaliste-ou-handicape-condamnation-pour-discrimination-directe>

sont devenus des problèmes récurrents. Le service Formation du Centre constate également des attitudes très négatives des directeurs en ressources humaines à l'égard des travailleurs âgés. Ils sont décrits comme des malades chroniques voire comme des « inadaptés » à l'informatique. Le coût salarial est également un facteur qui est régulièrement invoqué. L'appréciation du terme « âgé » tend d'ailleurs à s'élargir. Ce ne sont pas les plus de 55 ans qui sont en cause mais déjà les plus de 45 ans. À partir de cet âge, un travailleur devient suspect sur le marché du travail. Pour le Centre, cette stratégie d'évitement voire de discrimination va à l'encontre de la société inclusive qu'il préconise.

La situation est d'autant plus paradoxale que les pouvoirs publics disent vouloir maintenir les plus âgés dans l'emploi en retardant l'âge de la retraite et en rendant plus difficile l'accès aux régimes de préretraite. Dans les faits, la présence des plus de 45 ans sur le marché de l'emploi ne cesse de croître.

Le Centre a déjà noué des contacts avec certains experts dans ce domaine. Il a également interpellé le Conseil National du Travail. La constitution du gouvernement et les tensions sociales qui se sont manifestées à la fin de l'année 2014 ont mis cette concertation au frigo. La question reviendra inévitablement et le Centre souhaite participer à cette réflexion au départ de ses missions, car il s'agit de la participation sociale de tous et de défendre une société plus égalitaire.

Le Centre plaide pour une concertation réunissant employeurs, organismes d'insertion, syndicats et autorités compétentes afin de faire l'inventaire des obstacles et comportements discriminatoires liés à l'emploi des plus de 45 ans.



2. LOGEMENT

Coup d'oeil : Les discriminations dans l'accès aux biens et aux services représentent le plus grand nombre de dossiers créés par le Centre en 2014. Et dans cette catégorie, le logement se taille la part du lion avec 37% d'entre eux. 155 dossiers ont été ouverts, soit une augmentation de 35% par rapport à 2013.

Cette progression s'explique en partie par l'effet « Meldpunten » autrement dit par le nombre plus élevé de signalements suscités par l'existence de ces points de contact locaux en Flandre.

Le Centre est surtout sollicité pour des discriminations sur base de l'état de fortune (35%), des critères dits « raciaux » (35%), suivies d'assez loin par celles sur le handicap (11%). On notera que 90% des dossiers concernent le marché privé, c'est 5% de plus qu'en 2013. Notons encore que la régionalisation de cette matière pose d'énormes défis pour les années à venir.

2.1 | Les leçons du Baromètre de la diversité



Les signalements qui parviennent au Centre font état, depuis plusieurs années, de discriminations systématiques dans l'accès au logement. Pour en mesurer l'ampleur, le Centre y a consacré son Baromètre de la diversité²⁷. Et ses enseignements sont sans appel et confirment les constats déjà effectués par le Centre : sur le marché privé,

les locataires ne sont pas traités sur pied d'égalité. Les personnes d'origine étrangère sont notamment associées à des problèmes de mauvais entretien du logement et de troubles du voisinage, ou font l'objet d'autres préjugés de type culturels ou de rejet. Les propriétaires évitent également les locataires plus jeunes parce qu'ils doutent de leur solvabilité. Et c'est aussi le cas des

²⁷ Consulter le Baromètre de la diversité-Logement sur <http://www.diversite.be/barometre-de-la-diversite-logement>

familles monoparentales et surtout des chômeurs et des allocataires du CPAS. Ces derniers font parfois même l'objet d'un rejet d'ordre idéologique puisqu'ils sont qualifiés de « profiteurs » par certains propriétaires. Le cumul des stéréotypes et des motifs de discriminations sur le marché privé est particulièrement inquiétant. Les discriminations des personnes handicapées dans le logement recouvrent principalement trois types de situation. Certaines personnes rencontrent tout d'abord des difficultés pour obtenir des aménagements raisonnables au sein de leur logement (stationner un scooter dans un immeuble par exemple). Dans d'autres cas, le bailleur refuse la location de son logement en raison du handicap de la personne (surdité, défiance visuelle) de crainte que la personne ne puisse entretenir correctement le logement. Enfin, certains bailleurs ou agents immobiliers refusent les personnes handicapées qui bénéficient d'allocations en lieu et place de revenus professionnels. Le Baromètre montre aussi le peu de réactions que ces discriminations suscitent chez un locataire résigné car les conditions nécessaires pour prouver une discrimination devant la justice apparaissent comme insurmontables. Le Centre est mal connu, la police «  a ne sert à rien ». Le logement public a quant à lui intégré le souci de lutter contre les discriminations. La fortune, l'âge et le handicap définissent d'ailleurs certains groupes cibles du logement social. Toutefois, le Baromètre relève des pratiques qui posent problème. C'est le cas de certains réglementations communales qui fixent un âge maximum pour accéder aux logements de la commune. C'est le cas aussi de réglementations spécifiant un seuil minimal de revenus (surtout en Région wallonne) et/ou relevant le plafond de revenus, les deux pratiques ayant pour conséquence directe ou indirecte de restreindre un peu plus l'accès au logement pour les ménages les plus précarisés. Notons encore que la maîtrise de la langue reste un critère effectif d'accès au logement public en Région flamande et qu'il induit de ce fait des discriminations basées sur l'origine.

Le Baromètre Logement deviendra un outil majeur de sensibilisation des pouvoirs publics en 2015. Il a entre-temps été utilisé à cette fin avec succès en 2014. Par exemple, le *Meldpunt* de Gand a entamé avec le service égalité des chances de la ville un plan d'action visant le marché locatif. Le Centre a organisé des séances d'information sur les enseignements du Baromètre et sur la méthodologie utilisée pour débusquer les discriminations. Le plan d'action de la ville de Gand s'en inspire et se traduira jusqu'à la fin 2016 par des actions ciblant les bailleurs, les locataires et les agents immobiliers.

CAS VÉCU

Un locataire à mobilité réduite avait demandé à sa société de logements sociaux de placer une barre d'appui dans son entrée privée. La société a refusé, estimant qu'il s'agissait d'un accès privé et qu'elle n'avait donc pas   en supporter le coût. Le Centre est intervenu pour expliquer le concept d'aménagements raisonnables. La société a accepté d'effectuer les aménagements et d'en assumer le coût (extrait des « Solutions négociées » du Centre²⁸).

CAS VÉCU

  Liège, un propriétaire refusait de louer son bien à des « noirs, des non-Belges et des insolvables ». Le Tribunal de première instance²⁹ a reconnu qu'il y avait discrimination sur base de la couleur de la peau et de la nationalité. Pour ce dernier critère, le juge estime que s'il est légitime pour un propriétaire de chercher un locataire qui ne peut se soustraire à une action en justice en cas de non-paiement de loyer, tout étranger n'adopte pas ce type de comportement et un Belge peut aussi se soustraire aux poursuites en partant à l'étranger. Par contre, le tribunal n'a pas retenu de discrimination fondée sur l'état de fortune. Le juge a estimé qu'un propriétaire pouvait refuser un locataire lorsqu'il y avait une disproportion entre le revenu et le loyer demandé. Même si, étonnamment ajouté le tribunal, cette disproportion existe en général pour les personnes aid es par le CPAS et les chômeurs (extrait de la « Jurisprudence »³⁰ du Centre).

28 D'autres solutions négociées sont également disponibles sur www.diversite.be, dans la rubrique du même nom.

29 Pour plus d'informations sur cette décision voir <http://www.diversite.be/tribunal-de-premiere-instance-liege-6-mai-2014>

30 D'autres jurisprudences sont également disponibles sur www.diversite.be, dans la rubrique du même nom.

2.2 | Les leçons de l'affaire Jan Hans Immo

Les agents immobiliers ont l'obligation légale et déontologique de ne pas discriminer les candidats-locataires et de refuser les demandes de propriétaires en ce sens. Mais, comme l'a montré le Baromètre de la diversité, dans la pratique, peu d'agents immobiliers s'opposent aux injonctions à discriminer. Et certains refusent même des candidats sur base de leurs propres préjugés. Ceux qui cherchent à s'en tenir à des critères objectifs de sélection sont vite rattrapés par la logique commerciale « si je ne le fais pas, un concurrent le fera ».

L'agent immobilier anversoïse Jan Hans Immo se voit, en 2010, condamné pénalement pour discrimination sur base de l'origine. S'il met en place certaines mesures pour corriger le tir, elles se révèlent insuffisantes et il se voit à nouveau condamné, en 2014, par le Tribunal correctionnel d'Anvers pour des raisons identiques. Le Tribunal a cependant tenu compte du résultat de la médiation engagée par le Parquet dans la détermination de la peine. Le Centre s'était constitué partie civile, mais sans attendre le verdict du tribunal Jan Hans et sa fille, future exploitante de l'agence, se sont engagés dans une procédure de médiation pénale avec le Centre. Elle a abouti à une série d'engagements clairs et structurels pour garantir une politique de sélection des candidats locataires qui soit transparente et non-discriminatoire. La clause de non-discrimination reprise dans les contrats-types de l'agence s'est vue ainsi renforcée et couvre désormais les injonctions émanant de la clientèle. La politique non discriminatoire sera mentionnée explicitement sur le site internet de l'agence et des affiches de sensibilisation du Centre seront apposées dans ses bureaux. Cette démarche devrait aussi permettre de renouer le dialogue avec des candidats-locataires en proie à la discrimination. Enfin, l'accord mentionne également que le Centre sera habilité à effectuer des tests afin de vérifier le respect des engagements pris³¹. Il reste à espérer que cette médiation aura valeur d'exemple pour l'ensemble du secteur.

Le screening des annonces, mené dans le cadre du Baromètre, a montré que les mentions discriminatoires liées à l'origine ont pratiquement disparu. La législation antidiscrimination a donc fini par s'imposer dans ce domaine. Par contre, lors de l'étape suivante, le contact avec le propriétaire ou l'agent immobilier, les signalements ainsi que des tests de situation montrent

que la discrimination reste une réalité. Le Centre estime donc utile de développer de nouveaux moyens de lutte contre les discriminations, dont les tests de situation.

Le rôle des agents immobiliers dans le processus de discrimination ayant été relevé par le Baromètre, le Centre encourage les actions comme celles des « mystery clients » qui consistent à utiliser des clients fictifs pour contrôler la qualité et le respect de certaines règles lors d'une prestation de services.

Défis pour l'avenir : la régionalisation des matières liées au droit du bail

La régionalisation des réglementations en matière de bail peut être l'occasion de mener une politique efficace dans la lutte contre les discriminations au logement. Pour arriver à cette égalité de traitement, différentes mesures sont possibles comme l'obligation d'afficher le loyer, de conclure les baux par écrit, de les enregistrer, d'encadrer plus précisément les informations pouvant être exigées par un propriétaire à un candidat-locataire, de mettre en place un système de garantie locative,...

Pour démontrer l'existence de discriminations et les sanctionner, les régions pourraient étendre les compétences des services régionaux de l'Inspection du logement, en leur permettant d'effectuer des enquêtes suite à des plaintes individuelles et d'imposer des sanctions financières lors de contrôles montrant des cas de discrimination. Par ailleurs, l'instauration de contrôles périodiques auprès des agents immobiliers au moyen de tests comme les « mystery clients » permettrait en outre une meilleure régulation de la profession d'agent immobilier.

Le Centre sera aussi attentif à toutes les mesures qui pourront réguler le marché privé. Un outil intéressant serait de relancer, au niveau régional, les « commissions paritaires locatives » qui ont existé entre 2005 et 2007 dans les villes de Bruxelles, Gand et Charleroi. Elles avaient reçu, de la part des autorités fédérales, la mission de mettre en place des grilles objectives de loyer et de rédiger un bail type. Elles offraient aussi un lieu de concertation où locataires et bailleurs pouvaient se rencontrer et discuter de problèmes communs.

³¹ Voir le communiqué de presse du Centre dans son entièreté sur <http://www.diversite.be/lagent-immobilier-jan-hans-immo-sengage-mener-une-politique-non-discriminatoire>

D'une manière générale, le Centre va devoir développer la concertation et la médiation avec les acteurs régionaux qui travaillent sur la politique du logement. En 2014, il a déjà rencontré la Commission supérieure du logement (Région wallonne). Ces rencontres permettent au Centre de présenter les conclusions du Baromètre aux acteurs du secteur et de mettre à l'agenda la question des discriminations dans l'accès au logement. Elles n'ont toutefois pas encore débouché sur des engagements concrets. Le contact doit être poursuivi avec les trois ministres compétents. Tant du côté flamand que wallon, les notes de politique régionale mentionnent la nécessité d'un plan antidiscrimination, ce qui est déjà une première démarche positive.



3. ENSEIGNEMENT

Coup d'œil : Par rapport à 2013, le nombre de dossiers a augmenté de 10% (161 au total). Ils ne concernent plus seulement l'enseignement secondaire et supérieur mais de plus en plus le fondamental (34% contre 25% en 2013). Le handicap reste la première source de discriminations dans l'enseignement (un sur deux) et sa proportion augmente encore. Les autres critères de discrimination sont les convictions religieuses ou philosophiques (20%) et ceux basés sur l'origine (20% également). Un quart des incidents se sont produits dans la Région bruxelloise, 39% en Flandre et 33% en Wallonie. Les autres dossiers ne concernent pas ou ne peuvent pas être attribués à une région en particulier.

3.1 | Avec un handicap, le choix de l'école n'est pas encore garanti

Beaucoup trop d'élèves en situation de handicap continuent à être orientés vers l'enseignement spécialisé. Pourtant la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées affirme le droit pour ces élèves d'avoir accès à un enseignement inclusif et donc à des aménagements de l'établissement scolaire pour accéder et participer aux cours au même titre que les autres élèves. En 2013, le Centre avait publié une brochure « À l'école de ton choix avec un handicap »³² pour

expliquer aux parents, enseignants et directeurs d'écoles en quoi consistent les « aménagements raisonnables » et comment les mettre en œuvre.

Où en est-on aujourd'hui ? L'intégration des élèves handicapés est lente mais constante. Les disparités entre communautés restent toutefois très importantes. En Flandre 15.000 élèves avec un handicap suivent l'enseignement ordinaire contre près de 51.000 dans l'enseignement spécialisé (23 %). Du côté francophone, malgré une progression constante des intégrations individuelles, la présence des enfants handicapés dans l'enseignement ordinaire reste très marginale : à peine 2400 élèves (6 %)³³ pour 35.421 élèves dans l'enseignement spécialisé. Fait plus troublant : la surreprésentation - tant en Flandre³⁴ qu'en Fédération Wallonie-Bruxelles³⁵ - des garçons dans l'enseignement spécialisé. Ce constat se vérifie surtout dans le type 3 de l'enseignement spécialisé (destiné aux enfants avec des troubles émotionnels et comportements graves) où les garçons représentent 85% des élèves.

En outre, les aménagements raisonnables des établissements scolaires ne se réalisent pas souvent dans des délais... raisonnables.

Les communautés n'ont développé aucun plan d'action visant à rendre accessibles les infrastructures scolaires existantes et les économies budgétaires en vigueur dans l'enseignement risquent de ne pas arranger les choses pour l'avenir. En Flandre, trois bâtiments scolaires sur dix sont accessibles³⁶. En Fédération Wallonie-Bruxelles, à peine un sur dix. Le Centre insiste pour que les communautés élaborent un plan, avec un calendrier et des objectifs chiffrés.

En décembre 2014, le Centre a d'ailleurs réagi suite à un reportage télévisé sur les refus d'inscriptions d'élèves handicapés dans l'enseignement ordinaire, en Flandre comme dans les écoles francophones. Le Centre a dû rappeler que les décrets communautaires relatifs à

32 La brochure est disponible dans son intégralité sur <http://www.diversite.be/lecole-de-ton-choix-avec-un-handicap>

33 Enseignement et recherche scientifique, Les indicateurs de l'enseignement 2014, Fédération Wallonie-Bruxelles <http://www.enseignement.be/index.php?page=27187&navi=3682>

34 Département Enseignement et Formation, Prépublication de l'Annuaire statistique de l'Enseignement flamand (année scolaire 2012-2013) www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistiek/2012-2013/statistischjaarboek2012-2013/voorpublicatiestatistischjaarboek2012-2013.htm

35 Enseignement et recherche scientifique, Les indicateurs de l'enseignement 2013, Fédération Wallonie-Bruxelles www.enseignement.be/index.php?page=26981

36 De schoolgebouwenmonitor 2008, Indicatoren voor de kwaliteit van de schoolgebouwen in Vlaanderen, www.agion.be/Portals/Agion/D_MonitorSynthese_20100201.pdf

la lutte contre les discriminations assimilent à une discrimination tout refus d'aménagements raisonnables et c'est seulement s'ils s'avèrent beaucoup trop lourds à réaliser que l'école peut refuser l'inscription de l'élève, avec justification écrite.

La difficile intégration des enfants handicapés dans l'enseignement ordinaire s'explique aussi par le manque de formation des enseignants qui face à eux se sentent démunis. Les enfants autistes par exemple sont trop souvent refusés par crainte des troubles qu'ils pourraient créer. Parfois, de simples modifications réglementaires peuvent soulager les enseignants dans la prise en charge des élèves avec des besoins spécifiques. En Fédération Wallonie-Bruxelles, une circulaire autorise ainsi depuis peu ses enseignants à administrer les médicaments des enfants qui souffrent de maladies chroniques. En Flandre, le « décret portant des mesures pour élèves ayant des besoins éducatifs spécifiques » (communément appelé décret « M », de mesures), adopté le 21 mars 2014 par le Parlement flamand, pose les bases d'un enseignement inclusif. Ainsi, pour les élèves orientés vers l'enseignement spécialisé sur la base d'un rapport motivé du CLB, le décret favorise le droit à l'inscription au sein de l'enseignement ordinaire.

Si globalement il constitue une avancée, le décret constitue néanmoins une réponse insuffisante aux exigences de la CDPH et comporte de nombreuses faiblesses. D'une part, l'obligation d'aménagement raisonnable n'est pas suffisamment prise en compte et protégée. D'autre part, les critères médicaux restent la principale clé de répartition entre les différents types d'enseignement, à l'inverse de ce que promeut l'approche sociale du handicap. Notons que ce décret opère même un véritable retour en arrière pour des élèves présentant des troubles du spectre autistique. Enfin, il ne s'accompagne pas d'un plan d'action créant les conditions nécessaires à l'inclusion effective.

3.2 | Les réglementations scolaires sur le port des signes religieux

Aucun décret ne régle le port des signes convictionnels à l'école. Actuellement la question est réglée par les directions d'écoles et les pouvoirs organisateurs, ou en Flandre par le GO ! (enseignement de la Communauté flamande).

Au cours de l'année 2014, le Centre a constaté, dans l'enseignement supérieur et de promotion sociale en Communauté française, une multiplication des règlements d'ordre intérieur allant dans le sens de l'interdiction, alors que l'on trouve là un public étudiant adulte. L'interdiction vise le plus souvent les vêtements, les couvre-chefs et autres accessoires vestimentaires qui expriment une appartenance religieuse ou politique. C'est le voile porté par les jeunes filles musulmanes qui est avant tout visé. La raison la plus souvent invoquée par les directions d'écoles est celle de la neutralité de l'enseignement et de l'égalité des élèves entre eux, ou encore celle de la sécurité.

Si aucun décret spécifique n'évoque les signes convictionnels dans l'enseignement supérieur et de promotion sociale, l'article 20 du décret de la Communauté française relatif à la lutte contre les discriminations prévoit « *qu'en matière d'accès et de suivi de l'enseignement correspondant à la formation professionnelle, aucune personne ne peut être traitée différemment sur base de ses convictions religieuses* ». Rien ne justifie donc l'interdiction du foulard dans ces établissements sauf si cela devait poser des problèmes de sécurité et d'hygiène.

CAS VÉCU

Voyage scolaire pour un élève diabétique

.....

Pour marquer le passage de l'école primaire à l'école secondaire, une école avait organisé une excursion de deux jours et une nuit sous tente. Une fillette atteinte de diabète de type 1 s'était vu refuser la participation à l'excursion. Une expérience précédente s'était mal passée et avait suscité un grand stress chez les enseignants au niveau des soins à apporter à l'enfant. Le Centre est intervenu et une solution négociée a été trouvée : la maman a pu accéder au lieu de l'excursion et apporter la pompe à insuline de la fillette qui a pu dormir avec les autres enfants. L'expérience a aussi encouragé la direction à assurer une journée de formation à l'enseignement inclusif (extrait des « Solutions négociées » du Centre³⁷).

³⁷ Pour consulter cette solution négociée dans son intégralité voir www.diversite.be, dans la rubrique du même nom.

Le Centre demande qu'aucune restriction ne soit faite à la liberté des étudiants d'exprimer leurs convictions et qu'une circulaire soit envoyée en ce sens aux établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale³⁸.

En Flandre, suite à des incidents survenus dans deux écoles de la région anversoise, cette question a été tranchée dans le sens d'une interdiction généralisée du port de signes convictionnels dans tous les établissements de l'enseignement de la Communauté flamande, via la circulaire du 1^{er} février 2013 du GO!. Dans la majorité des écoles flamandes, cette interdiction est devenue effective.

Mais dans son arrêt du 14 octobre 2014³⁹, le Conseil d'Etat a, suite à une requête de parents d'élèves des Athénées de Termonde et de Saint-Trond, annulé l'interdiction de porter des signes convictionnels. Le Conseil d'Etat aborde le règlement scolaire sous l'angle de l'article 9 relatif à la liberté religieuse de la Convention européenne des droits de l'Homme. Cet article autorise une ingérence dans ce principe de liberté à condition notamment que l'interdiction soit nécessaire dans une société démocratique. Or le Conseil d'Etat a estimé que les Athénées de Termonde et de Saint-Trond ne se trouvaient pas, lorsque l'interdiction a été introduite, dans une situation problématique qui justifierait une restriction à la liberté de religion. Le Centre en déduit que chaque école qui déciderait de maintenir l'interdiction du port de signes convictionnels devrait être en mesure de justifier cette ingérence dans le principe de la liberté religieuse, celle-ci devant être proportionnée au regard des faits constatés.

3.3 | Harcèlement scolaire

Le harcèlement dans les écoles francophones a fait l'objet de nombreuses études et d'un colloque en février 2014 « Harcèlement à l'école, *croisons les regards* »⁴⁰. Les chiffres

sont inquiétants et montrent que l'origine, l'orientation sexuelle et le handicap sont, de loin, les caractéristiques qui suscitent le plus souvent le harcèlement d'élèves par d'autres. Le Centre a participé au colloque de février 2014 qui a rassemblé les pouvoirs publics, les universités et les acteurs de terrain. L'objectif était d'amener les professionnels à partager leurs questions et leurs expériences. Des groupes de travail ont été mis en place et travaillent à la publication d'une brochure sur le harcèlement scolaire. Un deuxième colloque consacré au suivi de cette problématique aura lieu dans le courant de l'année 2015.

Défis pour l'avenir : le Baromètre de la diversité-Enseignement

L'enseignement en Belgique se caractérise par son taux important de ségrégation. On a évoqué le cas des élèves handicapés majoritairement orientés vers l'enseignement spécialisé, mais cela concerne également un nombre anormalement élevé d'enfants de Roms. C'est l'ensemble du système scolaire qui conforte les inégalités entre enfants, sur base de l'origine ethnique et sociale le plus souvent. Chaque année 10% environ des signalements reçus par le Centre concernent l'enseignement mais on sait qu'il ne s'agit que du sommet de l'iceberg. Les discriminations sont très nombreuses. Quand elles ne sont pas générées par l'école elle-même, qui refuse, par exemple, d'inscrire des élèves présentant des troubles de comportement ou à mobilité réduite, elles prolifèrent dans les relations entre élèves et enseignants ou entre élèves. Les enfants et les jeunes dits « trop gros », « trop pauvres », « typés », « homos » sont l'objet de harcèlement en tout genre. Échecs scolaires, décrochages, suicides et tentatives de suicides sont les conséquences plus ou moins directes de ces comportements trop rarement identifiés et sanctionnés.

Outre les interventions ponctuelles dans les écoles et le traitement des signalements, le Centre s'est déjà investi dans plusieurs actions phares avec les acteurs de l'enseignement. Mais le constat dominant est celui d'une institution scolaire qui a du mal à s'adapter aux problèmes des élèves les plus défavorisés ou « pas dans la norme ».

Cependant, pour mieux cerner l'étendue des problèmes, il faut disposer de bons instruments de mesure. Après l'emploi et le logement, le Centre va consacrer son

38 Voir à ce propos l'article complet du Centre sur <http://www.diversite.be/port-des-signes-religieux-enseignement-sup%C3%A9rieur-en-communaut%C3%A9-fran%C3%A7aise>

39 Voir l'arrêt du 14 octobre 2014 sur <http://www.conseil-etat.be/?page=news&lang=fr&newsitem=235>

40 Voir à ce propos l'article complet du Centre sur <http://www.diversite.be/port-des-signes-religieux-enseignement-sup%C3%A9rieur-en-communaut%C3%A9-fran%C3%A7aise>

Baromètre de la diversité au secteur de l'enseignement. Ici aussi, il s'agira d'apprécier objectivement les comportements et les attitudes pour évaluer et peut-être revoir la politique de diversité dans l'enseignement et cela dans les trois communautés du pays. Les enquêtes et recherches auront lieu en 2015-2016 et les résultats sont attendus pour 2017.



4. VIE EN SOCIÉTÉ

Coup d'œil : Le nombre de dossiers explose littéralement et l'arrivée des *Meldpunten* est liée à cette augmentation puisque 55 dossiers sur 146 ont été gérés par ces antennes locales, soit 57% de plus qu'en 2013. Deux grandes tendances : la moitié des incidents se sont produits dans l'espace public et un tiers concernent des troubles de voisinage. Les dossiers concernent très largement des problèmes liés à l'origine ethnique de la victime (pratiquement la moitié d'entre eux). Ils sont suivis des dossiers liés à la religion (1 sur 5), au handicap ou à l'orientation sexuelle (chacun 10%). Notons que si les dossiers liés à l'orientation sexuelle sont en diminution, cela ne doit pas rassurer sur l'état de tolérance de la société belge à l'égard des homosexuels et des lesbiennes : les faits sont plus graves. On notera que 55% des faits se sont produits en Flandre, 22% à Bruxelles et 17% en Région wallonne. Les autres dossiers ne concernent pas ou ne peuvent pas être attribués à une région en particulier.

4.1 | Des comportements plus violents allant jusqu'au crime de haine

C'est une tendance inquiétante relevée au cours de ces dernières années et qui s'est confirmée en 2014 : la progression des dossiers liés à des comportements violents dans la vie quotidienne pour des motifs liés au « vivre ensemble ».

Les comportements agressifs sont d'une gravité variable. Cela va des disputes de voisinage à l'arrachage du foulard d'une jeune femme attablée à la terrasse d'un café, en passant par des insultes proférées en pleine rue contre les « noirs », les « Arabes » ou les « pédés ».

Les discours haineux sur Internet ne suffisent donc plus. Les passages à l'acte visent autant les personnes identifiées comme musulmanes que juives, et leur recrudescence est souvent directement liée à l'actualité internationale. Lors de l'opération militaire israélienne « Bordure protectrice » dans la Bande de Gaza en juillet 2014, le Centre a constaté une progression significative des signalements pour des propos et actes antisémites commis dans la rue, dans les cafés, les transports en commun. Il s'agit de faits graves et même de délits avec incitations à la haine et propos négationnistes.

Les passages à l'acte n'ont pas épargné non plus les homosexuels. Citons le cas de personnes homosexuelles insultées et menacées en pleine rue par les occupants d'un véhicule (voir aussi le chapitre 4.4, « Discriminations par critères - Orientation sexuelle »).

Pour rappel, 2014 a également vu se dérouler trois procès en assises pour des crimes commis en 2012 et liés à l'orientation sexuelle de la victime : l'affaire Kotnik, du nom de ce sexagénaire tué à coups de marteau dans le parc d'Avroy à Liège, l'affaire Jarfi à Liège également (voir infra) et l'affaire Mafouta à Anvers. Dans deux de ces crimes (Kotnik et Jarfi), le Centre s'est constitué partie civile et la Cour d'assises de Liège a reconnu l'intention homophobe comme circonstance aggravante. Le Centre s'était aussi constitué partie civile dans le procès relatif à la mort de Layla Achichi devant le Tribunal correctionnel d'Anvers. Cette jeune femme musulmane et lesbienne est morte en 2009 suite à un rituel exorciste réalisé à la demande de ses parents par un guérisseur. Avec Çavaria, une organisation-coupole d'associations et groupes flamands et bruxellois de lesbisgays et transgenres, le Centre voulait établir dans quelle mesure le guérisseur et les parents avaient été motivés à agir par hostilité à l'égard de l'homosexualité de la jeune femme. Dans son jugement, le Tribunal correctionnel d'Anvers a condamné le guérisseur à 10 années de prison pour torture avec circonstances aggravantes. Quant aux parents, ils ont été condamnés à une peine de 5 ans de prison avec sursis. Cependant, l'homophobie comme motif aggravant n'a pas été retenu (extrait de la « Jurisprudence »⁴¹ du Centre).

41 Voir à ce propos l'article complet du Centre sur <http://www.diversite.be/port-des-signes-religieux-enseignement-sup%C3%A9rieur-en-communaut%C3%A9-fran%C3%A7aise>

CAS VÉCU

Le Tribunal correctionnel de Bruxelles a retenu le motif abject dans un cas de harcèlement à caractère antisémite. L'auteur avait harcelé d'anciens supérieurs hiérarchiques en leur envoyant des SMS et des emails menaçants et en s'en prenant à la judéité de l'un d'entre eux par des références à des événements mêlant antisionisme, complot juif, menaces de mort. Le contexte antisémite des propos a été retenu comme circonstance aggravante. Le Centre s'était constitué partie civile (extrait des « Communiqués de presse »⁴² du Centre).

4.2 | Discothèques, secteur Horeca : tout le monde n'est pas le bienvenu

En 2014, le Centre a ouvert 48 nouveaux dossiers pour le secteur Horeca. Essentiellement en Flandre (dans 75% des cas suite à l'effet *Meldpunten*) et pour des refus d'accès à des cafés, dancings et restaurants. Les discriminations portaient surtout sur l'origine ethnique de la victime (43%) et la situation de handicap (31%).

Refuser l'entrée d'une discothèque aux jeunes d'origine étrangère est une discrimination récurrente, ce dont témoignent depuis de nombreuses années certains dossiers « biens et services » traités au Centre mais aussi des tests de situation opérés par divers acteurs. Le gérant a le droit de refuser l'entrée à quelqu'un mais cette liberté n'est pas illimitée et son exercice ne peut se faire de manière aléatoire, au faciès par exemple. Dans la plupart des grandes villes, le problème perdure depuis des années. Régulièrement des associations dénoncent les discothèques qui se rendent coupables de ce genre de discriminations.

Dans les cafés et les restaurants, c'est plus souvent l'inaccessibilité pour les personnes handicapées mais

aussi les réactions négatives à l'égard des femmes voilées qui sont signalées au Centre.

Comment faire évoluer cette situation ? Citons, parmi bien d'autres, l'initiative du *Meldpunt Discriminatie* de Gand qui envisage de mener, en 2015, une nouvelle campagne de promotion d'un système de signalements par SMS pour lutter contre les discriminations dans ce secteur. Si des campagnes de sensibilisation ont permis d'attirer l'attention sur cette problématique, notamment au niveau des discothèques, le constat est fait que trop de jeunes d'origine étrangère ne réagissent plus et semblent se résigner à ces pratiques discriminatoires. La campagne s'insère dans un cadre plus large : depuis juin 2013, les exploitants Horeca de Gand doivent disposer d'un registre des incidents⁴³ survenus et afficher un numéro permettant aux victimes et aux témoins d'envoyer un message au *Meldpunt*. Le suivi est assuré par le « coach Horeca » de la ville qui remplit un rôle d'intermédiaire entre le secteur Horeca et l'administration de la ville.

Défis pour l'avenir : former et sensibiliser

Le défi sera pour le Centre de poursuivre et intensifier des actions de formation et de sensibilisation dans ce secteur. À Bruxelles, où le problème se pose de manière plus spécifique, le projet de majorité du gouvernement prévoit d'adapter les maisons de repos pour offrir un accueil qui tienne compte des spécificités socio-culturelles des seniors.



5. MEDIAS, INTERNET

Coup d'œil : Le Centre a constaté une nette progression des signalements relatifs à des paroles ou des écrits jugés haineux ou discriminatoires en 2014 : 936 contre 708 en 2013 soit 21% de plus. Notons que de

⁴² Voir le communiqué de presse dans son intégralité sur <http://www.diversite.be/aggravation-de-la-peine-pour-harcèlement-caractère-antisémite>.

⁴³ Pour plus d'informations à ce sujet consulter http://www.vvsg.be/economie_en_werk/economie/horeca/gemeentelijk_beleid_en_praktijken/Documents/20130625_Gent_Politiereglement_portiersactiviteiten.pdf

nombreux signalements concernent des faits identiques, généralement médiatisés. Ces signalements ont débouché sur 339 dossiers pour lesquels le Centre s'est déclaré compétent. Dans la toute grande majorité des cas, il s'agit de dossiers de cyberhaine (9 dossiers sur 10, dont un tiers de dossiers liés aux médias sociaux), généralement pour des faits de racisme (1 dossier sur 2) et de discrimination sur base des convictions religieuses (1 dossier sur 3). On notera aussi l'apparition pour la première fois d'un nombre significatif de dossiers relatifs aux convictions politiques. Il n'est toutefois pas exclu qu'il s'agisse d'un phénomène ponctuel, lié aux élections et au climat qui a suivi ces élections.

5.1 | Messages de haine et communication politique

En 2014, c'est le domaine où les signalements ont été les plus nombreux (24%). En termes de dossiers, on reste toutefois dans la proportion de 20% de l'ensemble, de nombreux signalements portant sur les mêmes faits étant dès lors rassemblés dans un même dossier.

En avril 2014, Filip Dewinter, mandataire du Vlaams Belang, a lancé un jeu vidéo en ligne appelé « Minder-Minder-Minder » qui faisait suite aux déclarations de Geert Wilders aux Pays-Bas appelant à « moins de Marocains ». Le Centre a reçu plus de 135 signalements concernant ce jeu vidéo. Le jeu visait à éliminer des mosquées, des islamistes volants, et des « criminels ». En février 2015, le parquet d'Anvers a demandé à la police de faire retirer le jeu vidéo. Le parquet a également expliqué que le jeu vidéo constituait un délit de presse basé sur les convictions religieuses, que ce type de délit n'était pas correctionnalisé et était dès lors du ressort de la Cour d'assises. Cependant, vu le coût élevé d'une telle procédure, le parquet a estimé qu'il était trop lourd d'amener cette affaire devant une Cour d'assises et qu'une évaluation de la loi était nécessaire à ce sujet.

Le Centre est souvent invité à réagir face à certaines prises de position politiques. Une sollicitation qui est parfois aussi une tentative d'instrumentalisation. De nombreux signalements sont toutefois pertinents. En 2014 plusieurs signalements, émanant d'organisations juives notamment, ont visé les assertions et les capsules vidéo diffusées sur YouTube par le député Laurent Louis. Le Centre a déposé plusieurs plaintes contre lui pour propos antisémites mais il était protégé, jusqu'aux dernières élections, par son immunité parlementaire. Depuis lors,

le Comité de coordination des organisations juives de Belgique (CCOJB) l'a cité directement devant le tribunal correctionnel et le Centre s'est joint à cette action.

5.2 | Gaza fait dérapier la toile

Les signalements relatifs aux médias concernent surtout Internet. Ils constituent 88% des dossiers dont une bonne partie (35%) concerne les réseaux sociaux et Facebook en particulier. Les propos dénoncés sont le plus souvent liés à l'actualité. Près de la moitié (43%) des dossiers « islamophobie » du Centre trouvent leur origine dans les médias. C'est considérable. Globalement pourtant, les signalements relatifs à de l'incitation à la haine à l'égard des musulmans sur Internet ont diminué. Rien de rassurant pour autant dans ce constat : les passages à l'acte et les faits de violence graves à l'égard des personnes ont augmenté. À la violence verbale s'ajoute de plus en plus souvent la violence physique.

Quant aux signalements pour antisémitisme, on constate qu'il y a deux périodes significatives pour l'année 2014 : avant et après l'opération militaire à Gaza. Depuis le 1^{er} juillet, il y a eu 54 nouveaux incidents dont la moitié sont considérés comme de la « cyberhaine », avec parfois incitations à la violence et menaces de mort⁴⁵.

Les limites de la liberté d'expression

Dans le traitement des dossiers, le Centre doit systématiquement faire la distinction entre ce qui relève de la liberté d'expression et l'incitation (punissable) à la haine, la violence ou la discrimination. Cette évaluation n'est pas toujours comprise par les personnes qui signalent les incidents. Elles sont choquées par ce qu'elles ont lu ou entendu et le sont davantage encore quand on leur explique que ces propos ne dépassent pas les limites de la liberté d'expression⁴⁶.

De plus, les cas susceptibles de faire l'objet de poursuites pénales sont souvent classés sans suite par le parquet. Les délits de presse racistes sont en effet correctionnalisés mais pas ceux qui viseraient d'autres critères, et notamment les convictions religieuses ou l'orientation sexuelle. Ces

⁴⁵ Pour plus d'informations à ce sujet voir le chapitre 4 de ce rapport.

⁴⁶ Pour plus d'informations à ce sujet consulter le focus « liberté d'expression » du rapport annuel du Centre 2011 <http://www.diversite.be>, rubrique « Publications ».

derniers continuent à relever de la Cour d'assises, ce qui conduit à une impunité de fait des discours de haine islamophobes et homophobes. C'est tout à fait anormal. La Cour européenne des droits de l'Homme, dans un arrêt du 9 février 2012⁴⁷, a d'ailleurs considéré que les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle étaient tout aussi sérieuses que celles fondées sur la race, l'origine ou la couleur de la peau.



Le Centre recommande d'ouvrir le débat sur la correctionnalisation des délits de presse à d'autres critères que les critères « raciaux ». Cela suppose de modifier l'article 150 de la Constitution, ouvert à révision dans le cadre de cette législature.



L'impunité de fait de certains discours de haine est d'autant plus problématique que des réseaux sociaux comme Facebook ou Twitter ne collaborent guère avec les autorités judiciaires pour identifier les auteurs de ces délits. Le Centre constate aussi que certains médias ne sont pas enclins à modérer leurs fora en ligne et à supprimer certains contenus. Si les dossiers relatifs aux discours de haine sur Internet sont pour la première fois en diminution, il serait naïf d'y voir l'amorce d'une « guérison ». Ces discours restent en effet récurrents sur ces fora en dépit de recommandations exprimées tant par le Conseil de déontologie journalistique que par le Raad voor de Journalistiek.

Comment lutter contre les discours de haine ? Le Centre préfère les stratégies extra-judiciaires qui sont parfois plus efficaces quand il s'agit de mener un travail pédagogique dans ce domaine. C'est particulièrement vrai pour les propos tenus sur Facebook où il est important de savoir qui se cache derrière certains profils. Des personnes qui répètent des slogans sans être conscients de la gravité de leurs propos ou des individus plus radicaux qui diffusent délibérément des incitations à la haine ? Les réponses à apporter, sanctions ou rappel des normes, diffèrent bien sûr en fonction des auteurs et de leurs intentions. Dans tous les cas, la réponse ne doit pas venir du seul Centre ou des autorités judiciaires. Le citoyen a aussi un rôle à jouer en réagissant lui-même aux propos haineux auxquels il est confronté.

On notera que du côté des autorités politiques, une prise de conscience apparaît quant à la nécessité de réagir à

ce phénomène. Le ministre de l'Égalité des chances pour la Fédération Wallonie-Bruxelles a annoncé la création d'un guide sur la cyberhaine destiné aux élèves de l'enseignement secondaire.

CAS VÉCU

Le conflit au Moyen-Orient a suscité beaucoup de dérapages sur Facebook y compris de la part de mandataires politiques. Le Centre a réagi aux propos tenus par un membre CD&V de Deurne, Hassan Aarab, qui avait écrit que « Si Hitler n'avait pas déporté tous les Juifs, c'était pour nous montrer pourquoi il fallait les exterminer ». Le Centre a contacté ce mandataire pour condamner ces propos tout en lui rappelant la responsabilité particulière qui était la sienne en tant que personnalité publique. Hassan Aarab s'est excusé auprès de la communauté juive. Il a été exclu de la section anversoise du CD&V (extrait du « Communiqué de presse » du Centre⁴⁸).

5.3 | Les Roms stigmatisés dans la presse

Le Centre a procédé à une analyse de l'image des Roms et des Gens du voyage dans les médias, et est arrivé au constat que les articles à leur sujet manquent de nuances et sont même souvent stigmatisants. Cela contribue à renforcer les stéréotypes à leur égard. De début juillet à fin septembre 2014, 74 articles sont parus dans les principaux titres de la presse écrite au sujet des Roms et des Gens du voyage (57 du côté néerlandophone et 17 du côté francophone).

Parmi ceux-ci, 48 articles (38 NL et 10 FR) utilisaient des termes péjoratifs et 31 articles faisaient part de nuisances et de faits criminels. Seuls 9 articles tenaient compte de la perspective des Roms et des Gens du voyage. Et 2 articles seulement ont relayé le point de vue de tous les acteurs en donnant la parole aux Roms et aux Gens du voyage. Il est d'ailleurs assez rare que la communauté Roms soit distinguée de celle des Gens du voyage.

47 Arrêt *Vejdeland and others v. Sweden*, ECHR February 9, 2012, nr. 1813/07.

48 Voir le communiqué de presse dans son intégralité sur <http://www.diversite.be/les-amalgames-entretiennent-le-racisme>.

L'attitude des policiers envers les Roms est également négative et ce constat se vérifie dans toutes les régions du pays. En 2015, le Centre envisage des actions de sensibilisation et de formation pour corriger ces partis pris.

| Défis pour l'avenir

Le Centre s'est donné pour objectif d'améliorer l'image publique des Roms et des Gens du voyage. À cet effet, le Centre poursuivra son initiative des tables rondes entre des journalistes et des représentants Roms (une première table a été organisée en 2014). Il offrira également une fiche informative relative aux Roms et Gens du voyage à l'usage des journalistes.



6. POLICE, JUSTICE

Coup d'oeil : En 2014, le Centre a pris en charge 83 nouveaux dossiers dans ce domaine dont près de 63% concernait la police⁴⁹. Ce chiffre ne varie guère d'une année à l'autre pas plus que la nature des faits relatés. Ce sont des problèmes de comportements : intimidations, discriminations directes et parfois violences commises par les forces de l'ordre. Et dans 62% des cas, sur base de l'origine ethnique de la victime.

6.1 | Les politiques de diversité : un travail sans relâche

« Moi ? Patrouiller avec une femme ? Je ne préfère pas ! Elle ne pourrait pas assurer ma sécurité ». « Des collègues handicapés à la police ? Cela n'a aucun sens ! ». Ce genre de réflexions s'entend régulièrement lors des formations assurées par le Centre auprès de la police fédérale et des zones de police locale.

Ces formations font partie d'une convention qui lie la police et le Centre depuis plusieurs années sur le thème de la diversité et de la non-discrimination au sein de la police⁵⁰. Ce travail s'opère sur plusieurs points : formations sur la diversité à l'Académie Nationale de police et dans les zones de police locale; accompagnement et encadrement de la « *Community of Practice Diversity* » de la police; mise en place et soutien de projets de diversité structurels au sein de la police intégrée.

L'existence de cette convention ne suffit pas à atteindre les objectifs, pas plus que les chartes de la diversité existant au sein de la police. Étant donné le nombre de fonctionnaires de police et le renouvellement du personnel, il y a une réelle nécessité d'investir dans ce qui a trait à la non-discrimination et à la diversité. En effet, les stéréotypes sont tenaces en matière de genre, de handicap, d'origine, de convictions religieuses ou philosophiques et d'orientation sexuelle. Ce qui aboutit parfois à des débordements. Certains fonctionnaires de police vont jusqu'à remettre en doute la « pertinence » de la législation antidiscrimination.

Le Centre constate que la police n'a pas toujours les connaissances, aptitudes et attitudes pour réagir adéquatement à la discrimination, aux délits de haine et au racisme. Et pourtant en tant que gardien de la loi, la police a un rôle crucial à jouer. En outre, il n'est pas toujours évident, au sein d'une culture de corps, qui privilégie la notion de collégialité, de faire preuve d'autonomie et de courage moral pour contester les collègues qui tiennent des propos racistes ou posent des actes discriminatoires. Un travail autour de la sensibilité morale et des compétences éthiques s'avère donc important aussi.

En outre, le Centre a entrepris des actions spécifiques en 2014. Ainsi, des rencontres ont eu lieu dans les zones de police locale afin de penser une offre sur mesure, qui se traduira en 2015 par une collaboration comprenant des actions et formations sur le profilage racial, la circulaire COL 13/2013, la loi Antidiscrimination ou encore une formation « Train the trainer ».

Suite à la publication de la circulaire COL 13/2013 relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de délits de haine et de discrimination (voir aussi le point suivant), le Centre a intensifié ses contacts avec les parquets et magistrats de référence et a appelé à la désignation de fonctionnaires de référence au sein de la police. Une formation de deux jours a été développée

⁴⁹ Notons que le Centre n'a aucun accès aux données relatives aux dossiers disciplinaires ouverts à charge de la police.

⁵⁰ Les rapports annuels liés à cette convention sont disponibles sur www.diversite.be, rubrique « Publications ».

autour de cette circulaire puis dispensée au sein de certains arrondissements judiciaires. Cette formation, qui réunit police et parquet, traite de questions pratiques telles que la qualification et l'enregistrement. Elle est accueillie avec enthousiasme car elle contribue à améliorer la communication et les échanges d'informations entre police et parquet.

La question du profilage racial a également été abordée en 2014. Cette pratique, qui consiste à tenir davantage compte de l'origine ethnique que du comportement pour tracer les auteurs de délits, est en contradiction avec les valeurs et missions inhérentes à la police. Elle porte en outre un coup négatif à l'image de la police. Le Centre d'Études sur la Police, avec l'aide du Centre, consacra en 2015 une journée d'étude et une publication à ce sujet.

Le Centre, en collaboration avec la caserne Dossin et la police fédérale, fait partie du projet « Holocauste, Police et Droits de l'Homme » (Projet HPD). Ce projet éducatif autour des droits de l'Homme, créé en 2013 à l'initiative de la police fédérale, s'adresse aux fonctionnaires de police. En 2014, 1 212 personnes y ont participé. En 2015, la formation se poursuivra et le projet sera évalué pour la première fois.

Les défis demeurent donc importants au sein de la police et le Centre se réjouit de lire que dans l'accord de gouvernement fédéral, « *le gouvernement veillera à promouvoir la diversité dans les services de police* ». Le Centre entend continuer à y contribuer via la convention.

6.2 | La circulaire COL 13/2013 : encore trop peu exploitée ?

Une traduction s'avère sans doute nécessaire : une « COL » est une circulaire adoptée par le Collège des procureurs généraux qui vise à mettre en place une politique cohérente de poursuite des discriminations et délits de haine. L'élaboration en 2012 de la COL 13/2013⁵³ a rassemblé beaucoup d'acteurs, dont le Centre et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Elle énumère les législations concernées, clarifie les attentes envers les magistrats, sollicite les forces de police dans les recherches sur les délits de haine. Elle prévoit dans chaque zone de police un policier de référence sur ces matières. L'objectif attendu est d'améliorer les enregistrements des faits par la police. Le Centre est très demandeur dans ce domaine.

La COL 13/2013 est donc une circulaire dont le mérite principal est d'identifier pour chaque acteur judiciaire les tâches qui lui incombent et d'approcher les discriminations de manière « couplée », justice et police. Cela permet par exemple pour le Centre de développer des formations sur le procès-verbal chez les policiers, afin de communiquer clairement au parquet le type de délit et le motif. Même scénario pour les auditions. Il s'agit d'outiller le policier pour qu'il puisse détecter, par ses questions auprès de la victime, le motif abject éventuel. À terme, cette circulaire doit permettre d'avoir une vue plus précise de l'état des discriminations et des délits de

CAS VÉCU

Le 26 février 2014 le Tribunal correctionnel de Bruxelles a condamné plusieurs policiers des chemins de fer qui s'étaient montrés violents à l'égard de SDF et de sans-papiers⁵¹. Le Centre s'était constitué partie civile contre quatre des agents poursuivis parce qu'il estimait que leur comportement avait des motivations racistes. Le tribunal a suivi cette analyse : le motif abject a été déclaré établi. Le fait que des membres de la police fédérale se mettent hors la loi est particulièrement inadmissible, a expliqué le Centre lorsque le jugement a été rendu. Et ce jugement montre qu'il reste des efforts importants à fournir en matière de sensibilisation et de formation des forces de l'Ordre (extrait de la « Jurisprudence » du Centre⁵²).

51 Voir le communiqué de presse dans son intégralité sur <http://www.diversite.be/condamnation-danciens-policiers-des-chemins-de-fer>

52 Disponible sur <http://www.diversite.be>, rubrique « Jurisprudence ».

53 Pour plus d'informations sur la COL 13/2013 consulter <http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/law/getfile.pdf>

54 Arr. de Gand, Anvers et Termonde. Citons aussi à Bruxelles d'autres formations destinées à des policiers, en collaboration avec la Maison Arc-en-Ciel, au cours desquelles la COL 13 était partiellement traitée.

haine dans la société et de diminuer ainsi le « chiffre noir » des incidents voire des délits qui ne sont jamais signalés.

En 2014, des formations concernant la COL 13/2013 ont déjà été dispensées dans plusieurs arrondissements judiciaires⁵⁴. Les magistrats de référence et les policiers de référence qui y ont participé en ont fait une évaluation très positive. Dans certains arrondissements, la formation a même mené à la mise en place d'un réseau pour une meilleure information et communication entre la police et le parquet et a d'autres initiatives de suivi.

Voilà pour le cadre et la théorie. Sur le terrain, ces objectifs ne sont toutefois pas encore réalisés. Les policiers de référence n'ont pas tous été désignés, loin de là. Cette habitude prise par les autorités de nommer des personnes de référence pour les problématiques les plus diverses a sans doute fini par créer une certaine lassitude, exacerbée par un contexte de diminution des moyens humains et financiers accordés aux services de police.

L'application de la circulaire pose aussi des difficultés en matière d'encodage des données statistiques liées aux discriminations et aux délits de haine.

Le Procureur général de Liège, en charge des questions de discrimination et de délits de haine pour le Collège, a décidé d'entamer un processus d'évaluation de la mise en œuvre de cette circulaire. Le Centre se félicite de cette initiative et y contribue activement.

Le Centre demande que les ministres de l'intérieur et de la justice veillent à la désignation d'un policier de référence dans les zones de police. Il invite aussi les autorités à mettre un dispositif d'enregistrement intégré et de monitoring pour analyser les données statistiques en matière de discriminations et de délits de haine. La circulaire prévoit des formations pour les policiers et magistrats de référence. Le Centre a déjà proposé plusieurs formules dans ce domaine. Il demande une fois encore aux ministres compétents d'intervenir pour organiser ou poursuivre ces formations adaptées aux magistrats du parquet, auditeurs du travail, policiers.

Défis pour l'avenir : la justice réparatrice

Le Centre privilégie depuis longtemps les solutions négociées dans les dossiers de discrimination et de racisme. Le dialogue de préférence, les démarches judiciaires si c'est nécessaire. Et dans les démarches judiciaires, des portes s'ouvrent aussi pour des mesures alternatives⁵⁵ : médiation pénale, justice réparatrice. En 2014 des initiatives intéressantes ont été prises en collaboration avec les maisons de justice conçues comme des projets pilotes. Ainsi, la maison de justice de Louvain a sollicité le Centre dans le cas d'un discours de haine tenu par un jeune membre d'un parti d'extrême-droite. Celui-ci a suivi un cours "dader in zicht"⁵⁶ ainsi qu'une formation à la caserne Dossin. Une collaboration de ce genre a également été réalisée avec la maison de justice de Huy. Vu les résultats satisfaisants de ces premières expériences, le Centre envisage de systématiser ce genre d'interventions, en partenariat avec les maisons de justice, en 2015.



Face aux actes de racisme et de discrimination, le Centre ne plaide pas pour une approche purement répressive du phénomène. Les mesures alternatives sont parfois mieux adaptées si l'on cherche à avoir un impact positif sur l'auteur comme sur la victime. Mais cette option est rarement envisagée parce qu'il n'existe pas de proposition spécifique. Le Centre demande donc que l'on investisse dans ces mesures alternatives dans le cadre de certaines formes de délits ou de discours de haine, de racisme ou encore de discrimination.



⁵⁵ Voir à ce sujet <http://www.diversite.be/une-justice-reparatrice-et-integrative-permettant-de-travailler-sur-les-valeurs-et-attitudes>

⁵⁶ Plus d'informations sur <http://www.caw.be/gerechtelijk-opgelegde-hulp>

4 Les discriminations par critères



Nous abordons ici plus spécifiquement les signalements et dossiers liés à des discriminations reçus en 2014. Les critères retenus sont certains critères dits « protégés », ceux pour lesquels le Centre est légalement compétent. Dans ce chapitre, l'attention sera portée à l'évolution chiffrée des dossiers ouverts par rapport aux années précédentes. Les chiffres ne disent pas tout sur l'état des inégalités et des discriminations dans une société mais ils restent un instrument utile pour les mesurer. Nous nous limitons également ici aux critères pour lesquels le Centre est le plus souvent saisi.

Ici aussi, il est intéressant d'observer la répartition générale des dossiers traités par le Centre depuis 2003 avant de se pencher sur chaque critère isolément. Si les critères dits « raciaux » (nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance et origine ethnique ou nationale) restent prédominants, leur proportion a toutefois nettement baissé (de plus de 70% à environ 40%). Cette tendance s'explique en partie par le fait que le Centre n'est devenu compétent pour les discriminations « non raciales » qu'en 2003 et reste à ce jour mieux connu pour son action en matière de lutte contre le racisme. Par ailleurs, il faut noter un glissement des signalements portant sur les critères dits « raciaux » vers ceux portant sur le critère de convictions religieuses ou philosophiques (on ne vise plus « l'arabe » mais bien « le musulman »). Il faut donc plutôt y voir une évolution du phénomène de racisme plutôt qu'une baisse de ce phénomène.

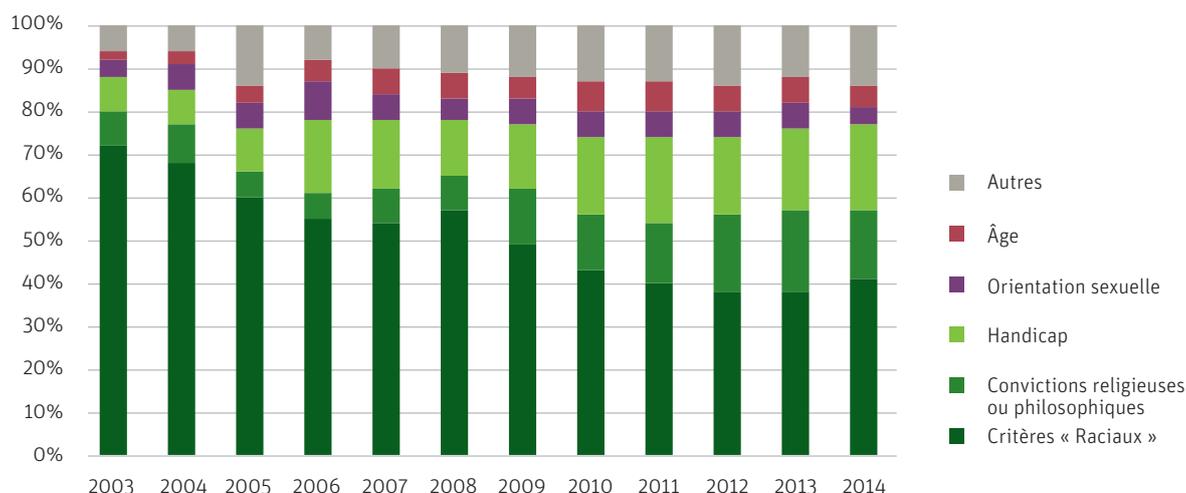
Notons aussi que le Centre traite une proportion plus importante de dossiers portant sur le handicap. Son action et sa notoriété en la matière se sont vues renforcées depuis que le Centre a été désigné, en 2011, comme mécanisme indépendant de suivi de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.



1. CRITÈRES « RACIAUX »⁵⁷

Coup d'œil : Cela reste le combat le plus difficile à mener et celui dont il est le plus difficile de parler : les dossiers liés aux critères dits « raciaux » (nationalité, couleur de la peau, ascendance, origine nationale ou ethnique) constituent toujours la majorité des dossiers ouverts par le Centre. L'année 2014 a vu une nouvelle fois remonter le nombre de dossiers liés aux critères « raciaux » (augmentation de 30%), alors qu'ils étaient en diminution jusqu'à il y a deux ans. Au total, 764 dossiers ont été ouverts contre 572 en 2013. C'est dans les médias que les chiffres sont les plus importants (28%) mais aussi dans celui des biens et des services (22%) et dans l'emploi (21%). Ils sont par contre en diminution de 3% dans l'enseignement.

Répartition par critère de discrimination (2003-2014)



⁵⁷ Pour plus d'informations à ce sujet consulter le focus « racisme » du rapport annuel du Centre 2013 <http://www.diversite.be>, rubrique « Publications ».

2014 se distingue également par de nombreux passages à l'acte et par des faits de violence graves sur les personnes. Ici, c'est une dame frappée à la maison communale d'Ixelles parce qu'elle porte un nom juif. Là, c'est un chauffeur de De Lijn qui ne s'arrête pas pour prendre à bord des voyageurs africains,... Au total, 17 dossiers seraient des délits avec motif abject.

À la veille des élections, le Centre a appelé les futurs gouvernements à élaborer et réaliser un plan interfédéral de lutte contre le racisme⁵⁸. Ce plan devrait concerner tous les domaines de la société et avoir une approche aussi bien préventive que répressive. Il n'est hélas toujours pas à l'ordre du jour. Pourtant une réflexion et une réaction sont indispensables. La progression des signalements pour islamophobie montre qu'une autre forme de racisme, un racisme plus culturel se développe. Il s'inscrit dans un contexte de dénonciation du radicalisme islamique qui favorise les amalgames.

CAS VÉCU

Peines de prison pour Bloed, Bodem, Eer en Trouw

Quatorze membres du groupe d'extrême-droite « Bloed, Bodem, Eer en Trouw » (sang, terre, honneur et fidélité) avaient été poursuivis pour coups et blessures, incitation à la haine et à la violence envers la communauté juive et des personnes d'origine étrangère⁵⁹. Leurs publications et leur site internet étaient aussi visés pour infraction à la loi. Le Tribunal correctionnel de Termonde a condamné certains de ces militants à des peines de prison ferme. Le Centre s'est réjoui de cette condamnation. Il s'était porté partie civile dans ce procès du racisme organisé. Pour le Centre, les revues périodiques et le site internet du groupuscule constituaient des violations des lois contre le racisme et le négationnisme. Il s'agissait clairement de s'en prendre aux personnes d'origine étrangère et juives. Ne pas réagir aux agissements de ce groupe d'extrême-droite aurait constitué un signal désastreux. La Cour d'appel a confirmé les condamnations (extrait de la « Jurisprudence » du Centre⁶⁰).

58 Pour plus d'informations voir le chapitre 1 « Temps forts » de ce rapport.

59 Consulter l'article de presse dans son intégralité sur <http://www.diversite.be/un-jugement-sans-ambiguïté-contre-les-discours-de-haine>

60 Pour plus d'informations voir <http://www.diversite.be>, rubrique « Jurisprudence ».

CAS VÉCU

Une société de vente de châssis et portes a diffusé, toutes boîtes, un tract commercial dans lequel on pouvait lire l'encart suivant : « Les ressortissants des pays de l'Est dévalisent la Belgique ». Le Centre a interpellé la société, qui s'est montrée réceptive aux arguments du Centre. Elle a expliqué avoir repris le titre d'un article de presse et n'avoir jamais eu l'intention de stigmatiser ces personnes. Outre un engagement à ne plus répéter ce genre d'action, la société a également diffusé un message d'excuses sur son site internet.

1.1 | Antisémitisme

En 2014, le Centre a reçu 130 signalements relatifs à des faits d'antisémitisme et/ou de négationnisme⁶¹. C'est une augmentation de plus de 50 % par rapport à l'année précédente (85 signalements). L'opération militaire israélienne à Gaza a eu un impact évident sur la progression des incidents mais aussi sur la gravité de ceux-ci.

Internet (blogs, fora de discussion, réseaux sociaux) reste le vecteur principal de l'antisémitisme et du négationnisme. Les propos négationnistes qui vont jusqu'à l'approbation des crimes commis par les nazis ont fortement augmenté. Autre constat : la progression des agressions verbales et parfois même des actes de violence sur les personnes. L'attentat au Musée Juif en constitue l'illustration la plus dramatique. Un phénomène nouveau est apparu cette année : dans quelques dossiers, des personnes juives ont été victimes de discriminations telles que des refus de services (magasins, café, médecin,...).

Sur base des 130 signalements, le Centre a ouvert 75 nouveaux dossiers dont 43 se rapportent à Internet. Pour les faits de société, avec violence verbale ou physique, 16 nouveaux dossiers ont été ouverts. Enfin, le Centre s'est constitué partie civile dans trois dossiers judiciaires.

61 Voir aussi l'analyse des chiffres antisémitisme 2014 sur <http://www.diversite.be/antisemitisme-les-derniers-chiffres-confirment-une-nette-augmentation>

« Voyage sans retour » : les migrants de la première génération

« La Belgique m'a tout donné. Mais j'ai donné aussi. La Belgique est gagnante, moi aussi. Nous sommes tous les deux gagnants ». Ce constat lucide est extrait du film « Voyage sans retour » réalisé par Sergio Ghizzardi pour commémorer les 50 ans de l'immigration turque et marocaine en Belgique.

Le Centre est à l'initiative de ce film qui retrace le parcours de ces immigrés de la première génération appelés pour combler le déficit de main-d'œuvre dans les années 60 et 70, qui sont restés dans notre pays, qui y ont fondé une famille et qui sont aujourd'hui à l'âge de la pension.

Ces migrants n'ont pas souvent fait parler d'eux. La première génération était et reste un peu invisible tant pour les médias que pour les acteurs sociaux. Pourtant des questions se posent sur leurs vulnérabilités et leur prise en charge dans les maisons de repos et de soins. Comment répondre de manière globale aux besoins culturels des personnes issues de l'immigration vivant en maisons de repos ? Comment soigner des personnes qui n'ont peut-être pas le même rapport au corps, à la maladie, aux thérapies, voire à la mort que les patients belges ? Dans certaines communautés, il va de soi par exemple que la famille reste présente jour et nuit auprès de la personne malade. Et cela peut déconcerter voire heurter le personnel soignant qui n'est pas du tout formé à y faire face.

Le Centre a organisé plusieurs formations destinées aux travailleurs du secteur et, en septembre 2014, un séminaire « Vieillesse et immigration ». Il apparaît que le secteur de l'aide aux personnes et des soins de santé est confronté à un double défi : le vieillissement de la population étrangère et le décalage d'une offre de soins peu adaptée à la diversité culturelle. Mais il ne faut pas négliger non plus le défi d'une ethnicisation de certaines fonctions comme celles d'aide-ménagère ou d'aide familiale. Le secteur des maisons de repos et de soins continue à fonctionner en négligeant une partie de sa population, celle des patients et de son personnel. Ce qui peut conduire à de l'incompréhension voire à des attitudes discriminatoires.

Plus d'informations: www.diversite.be/les-migrants-de-la-premiere-generation-sortent-de-lombre

1.2 | Ces Roms dont personne ne veut

Sous la précédente législature et à l'initiative de l'Union européenne, le gouvernement a adopté une « Stratégie nationale pour les Roms »⁶² qui associait les régions et les communautés. Aujourd'hui, ce qui fait encore défaut c'est un mécanisme d'évaluation et de monitoring efficace.

Le Centre a de son côté lancé une série de pistes d'actions et de réflexions sur les Roms. Il est à noter que le terme générique « Rom », au sens de la Stratégie Nationale pour l'Intégration des Roms, désigne deux groupes distincts. À savoir les Roms récemment arrivés de l'Europe de l'Est, d'une part, et les Gens du voyage, implantés dans nos régions depuis des siècles, dont la plupart sont Belges, d'autre part. Chaque groupe rencontre en effet des problèmes spécifiques.

En ce qui concerne les Roms, leurs enfants sont souvent orientés vers l'enseignement spécialisé. À Gand, par exemple, un enfant Rom slovaque sur trois, dans le secondaire, se retrouve dans l'enseignement spécialisé. Les familles se heurtent aussi régulièrement à des refus d'inscription dans les communes.

Les Gens du voyage, quant à eux, souffrent d'un manque structurel de terrains résidentiels et de passage, ceci sur tout le territoire de la Belgique. Chacun le reconnaît mais rien ne bouge. En juillet 2012, la Belgique s'est d'ailleurs vu condamnée par le Conseil de l'Europe pour non-respect de la Charte sociale européenne en matière d'accueil des Gens du voyage, en raison de la pénurie de terrains mis à leur disposition.

Le Centre a lancé en Flandre un groupe de travail réunissant différentes associations, l'Union des villes et des communes flamandes ainsi que le *Kinderrechtencommissariaat*, afin de trouver des solutions concrètes aux problèmes qui se posent dans les villes en matière de création de terrains.

En outre, il est constaté que l'attitude de la police locale à l'égard de ces populations est souvent empreinte de préjugés.

⁶² Consulter à ce propos : http://ec.europa.eu/justice/discrimination/roma-integration/belgium/national-strategy/national_fr.htm

Afin de progresser dans la mise en œuvre d'initiatives concrètes, le Centre a, en 2014, affecté un collaborateur qui se consacre exclusivement au dossier des Roms et des Gens du voyage.

CAS VÉCU

La musique n'adoucit pas les mœurs⁶³

Mi-juillet, le bourgmestre de la ville de Landen a voulu déloger un groupe de Gens du voyage en diffusant de la musique à plein volume près du terrain où ils s'étaient arrêtés. Un traitement violent et dégradant, a estimé le Centre. Les événements de Landen ont permis de rappeler que les terrains d'accueil restaient largement insuffisants en Flandre, comme dans le reste du pays.



2. HANDICAP

Coup d'œil : Le handicap et l'état de santé sont deux critères de discrimination qui suscitent un grand nombre de signalements. En 2014 encore, ce critère arrive en deuxième place après les critères dits « raciaux ». Il augmente de 25%. Mais c'est le handicap (372 dossiers) bien plus encore que l'état de santé (63 dossiers) qui amène les gens à s'adresser au Centre. La question de l'accessibilité reste au cœur des préoccupations, malgré l'engagement de la Belgique à « prendre des mesures appropriées pour assurer aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, l'accès à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication, y compris aux systèmes et technologies de l'information et de la communication, et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public » (article 9 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées).

Les dossiers portent essentiellement sur le handicap physique et plus particulièrement sur l'utilisation d'une

chaise roulante (43% des dossiers). Viennent ensuite les handicaps sensoriels (vue, ouïe) soit 22% des dossiers, puis les handicaps mentaux et psychiques (15%).

C'est le secteur des biens et services qui pose surtout problème (32%), mais aussi l'enseignement (22%) et l'emploi (18%).

Les faits se sont produits, dans presque la moitié des cas, en Flandre (49%) puis en Région wallonne (26%) et à Bruxelles (21%).

2.1 | Chaise roulante et parcours du combattant

Ces signalements sont le reflet d'une situation qui n'évolue guère. Trop de bâtiments publics restent inaccessibles aux personnes à mobilité réduite, en ce compris les personnes âgées se déplaçant difficilement, les personnes avec des béquilles, les personnes malvoyantes,... Ce constat ne s'accompagne pas pour autant d'une volonté de changer les choses. Le Centre réclame depuis longtemps un calendrier, un plan d'action avec des objectifs chiffrés permettant de réaliser progressivement cette accessibilité pour tous et pas uniquement pour les personnes en situation de handicap. Tout le monde peut en bénéficier, les (grands-)parents avec un landau, les personnes qui se déplacent en béquilles, etc.

Parfois l'action en justice s'avère inévitable. Il a fallu que le Collectif Accessibilité Wallonie-Bruxelles (CAWaB) dépose une plainte contre la société qui gère les TEC en Wallonie pour qu'un accord soit trouvé. Les bus sont équipés de lames manuelles permettant de faire monter à bord les personnes à mobilité réduite, mais les chauffeurs ne pouvaient pas quitter leur cabine pour les actionner. Ils le font désormais.

La situation n'est pas meilleure dans les transports en commun à Bruxelles et en Flandre. Pas plus qu'à la SNCB. Dans son contrat de gestion⁶⁴, la SNCB a prévu que d'ici 2028 un peu plus de 100 gares devraient être totalement accessibles. Cela représente environ un tiers du nombre de gares et c'est « ambitieux » quand on sait qu'à peine 29 gares sont actuellement « handicap admis ». Dans ces vingt-neuf gares, on ne parle pas nécessairement d'un

63 Voir le communiqué de presse dans son intégralité sur <http://www.diversite.be/la-musique-sert-accueillir-et-non-expulser>.

64 Voir l'article 42 du Contrat de gestion entre l'Etat belge et Infrabel (2008-2012).

accès aisé au train lui-même. Pour les personnes en chaise roulante, la seule possibilité de voyager en train revient à demander une assistance 24 heures à l'avance et elle consiste souvent à porter physiquement la personne pour la faire monter ou descendre du train. Ce n'est pas une manière très valorisante d'assurer sa mobilité.

La tentation est grande de considérer le public des personnes à mobilité réduite comme trop limité pour justifier pareils investissements. On peut supposer cependant que si les infrastructures étaient mieux adaptées, cela encouragerait davantage de personnes en situation de handicap à se déplacer. En fait, tout se passe comme si la notion de handicap ou même tout simplement le fait de se déplacer difficilement n'entraîne pas en considération dans l'aménagement des gares ou la conception du matériel roulant. Les voitures du futur RER ne seront pas non plus adaptées à la hauteur des quais. C'est un exemple parmi d'autres.

Le même constat peut être fait pour la plupart des lieux publics : accès aux cinémas, maisons communales, palais de justice, entreprises⁶⁵. Tout ceci contribue à marginaliser le public des personnes en situation de handicap.

CAS VÉCU

Pas de handicapé devant la caméra

.....

Au-delà du cas personnel, certains signalements adressés au Centre sont révélateurs d'une certaine vision de la société à l'égard du handicap. Ainsi, un homme en chaise roulante a demandé au Centre d'intervenir parce que lui et sa compagne avaient des difficultés à participer à un enregistrement télévisé. Les personnes handicapées sont systématiquement mises en dehors du champ de vision de la caméra. Le Centre est intervenu, pas seulement pour demander un meilleur accueil des personnes handicapées mais aussi pour dénoncer cette politique de non-visibilité alors que les médias devraient donner l'exemple dans ce domaine. La contribution et la vision du Centre ont été accueillies positivement (extrait des « Solutions négociées » du Centre⁶⁶).

65 À ce sujet, voir aussi les résultats de la consultation sur <http://www.diversite.be/node/36147>, chapitre « Accessibilité », p.59.

66 Pour consulter cette solution négociée dans son intégralité voir <http://www.diversite.be/visibilite-des-personnes-en-situation-de-handicap-lors-denregistrements-televises>

CAS VÉCU

Pas de chien (et pas d'aveugle) dans mon magasin⁶⁷

.....

Une dame est accompagnée d'un chien d'assistance, clairement reconnaissable en tant que tel. Elle se voit un jour refuser l'accès à un magasin à cause de son chien. Le commerçant explique qu'il a peur de l'animal et qu'il y est même allergique. L'affaire aboutit devant le Tribunal correctionnel de Gand qui condamne le commerçant pour infraction au décret de la Communauté flamande sanctionnant les refus d'accès des chiens d'assistance dans les lieux ouverts au public. La peur des chiens ne justifie pas une telle attitude, estime le tribunal, qui conseille au commerçant de trouver d'autres solutions à son problème de phobie que de refuser l'accès à une personne en situation de handicap.

2.2 | Emploi et maladies de longue durée

Les discriminations liées à l'état de santé font l'objet de peu de signalements. En 2014, il y a eu une amélioration significative dans la loi sur le contrat de travail. En effet, il n'est désormais plus possible de licencier un travailleur disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée pour raison de longue maladie. C'était possible si la maladie ou l'accident avait entraîné une suspension du contrat de travail pendant plus de six mois. Il pouvait s'agir d'une discrimination sur l'état de santé du travailleur alors que l'état de santé fait partie des critères protégés par la loi Antidiscrimination.

67 Voir le verdict dans son intégralité sur <http://www.diversite.be/tribunal-correctionnel-gand-24-juin-2014>

2.3 | Obésité et handicap

L'obésité sévère peut être considérée comme un handicap si elle rend difficile la vie professionnelle de la personne qui en souffre. Licencier ou refuser d'engager quelqu'un pour ce motif peut donc être considéré comme un traitement discriminatoire. C'est ce qu'estime la Cour de Justice de l'Union européenne dans un arrêt du 18 décembre 2014⁶⁸. La Cour avait été saisie par la justice danoise à propos d'un assistant maternel licencié parce qu'il était obèse. L'obésité est un handicap, selon la Cour, si elle limite la participation « pleine et effective » de la personne à la vie professionnelle. Et ce serait le cas si cette obésité entraîne une mobilité réduite ou une gêne dans les activités professionnelles. Cette interprétation ouvre par exemple la porte à la mise en place d'aménagements raisonnables.

2.4 | Internement : les droits fondamentaux aux oubliettes

Si la plupart des signalements qui parviennent au Centre concernent des problèmes liés au handicap physique, cela ne signifie nullement que les personnes souffrant de troubles mentaux et psychiques soient mieux traitées.

Le 9 janvier 2014, la Cour européenne des droits de l'Homme a rendu 8 arrêts⁶⁹ condamnant la Belgique pour la manière dont elle traite les personnes internées. Faute d'être accueillies dans des structures thérapeutiques adéquates, celles-ci séjournent dans les cellules des annexes psychiatriques des prisons, pour une durée indéterminée, et cela même pour un délit mineur. La personne internée souffre d'un manque de soins adaptés. Le Comité européen pour la prévention de la torture a déjà plusieurs fois rappelé la Belgique à l'ordre pour ces faits.

68 Arrêt Fag og Arbejde (FOA) c. Kommunernes Landsforening (KL) de la CJUE du 18.12.2014 (C-354/13).

69 Consulter les 8 arrêts sur <http://www.diversite.be/les-personnes-intern%C3%A9es-la-belgique-condamn%C3%A9e-par-la-cour-europ%C3%A9enne-des-droits-de-l%E2%80%99homme>



Le Centre a décidé de porter une attention accrue à la problématique de l'internement et de la détention des personnes handicapées en général. Pour veiller aux droits fondamentaux de ces personnes, le Centre demande aux autorités de lui donner un droit d'accès à tous les lieux où sont détenus des internés et des personnes en situation de handicap.



3. CONVICTIONS RELIGIEUSES OU PHILOSOPHIQUES

Coup d'œil : Avec 297 nouveaux dossiers, les discriminations relatives aux convictions religieuses ou philosophiques sont pratiquement en statu quo par rapport à 2013, surtout dans le domaine des médias. Mais on constate une augmentation significative des incidents dans la vie sociale. Le plus significatif est sans aucun doute l'omniprésence de l'islamophobie⁷⁰ pour ce type de discriminations : neuf dossiers sur dix concernent des personnes musulmanes et 20% d'entre eux concernent le port du voile ou la pratique religieuse.

L'islamophobie est surtout présente dans les médias, dont Internet (43% des dossiers) puis dans le domaine de l'emploi (23%). Un dossier sur dix concerne l'enseignement. Pour la première fois, la police et la justice apparaissent comme sources du conflit (2% des dossiers). On notera que 20% des nouveaux dossiers « islamophobie » évoquent une infraction claire à la loi. De nombreux dossiers comportent des éléments islamophobes sans qu'il y ait d'infraction claire à la loi (50%). Notons que cette distinction fait l'objet de plus amples développements dans notre rapport annuel Discrimination-Diversité 2008.

L'actualité joue évidemment un rôle très important dans le déclenchement d'actes ou de déclarations hostiles envers les musulmans. Une véritable polarisation s'observe

70 Voir aussi l'analyse des chiffres islamophobie 2014 sur <http://www.diversite.be/lislamophobie-fait-des-victimes-de-la-toile-vers-lespace-public>

depuis que le phénomène des combattants belges en Syrie focalise les débats politiques et médiatiques. Cela a une incidence directe sur tout ce qui touche à l'inclusion et la participation dans le monde du travail, l'enseignement mais aussi la vie quotidienne : les discriminations directes et indirectes, les insultes tout comme les délits avec motif répréhensible apparaissent dans un grand nombre de dossiers. Le Centre a introduit des actions en justice pour les plus graves d'entre eux. C'est le cas pour l'affaire de ces trois mosquées recouvertes de slogans racistes fin 2013. Sur le profil Facebook des auteurs de ces actes, on les voit également bras dressé devant le Fort de Breendonk avec la croix gammée en arrière-plan. Ce cas illustre un lien entre certaines expressions d'islamophobie et le racisme/négationnisme.

L'affirmation de plus en plus répandue de la nécessité d'une neutralité absolue ou exclusive dans tout l'espace public, l'interdiction du port du voile qui se répand aussi dans les entreprises privées, camouflent parfois une forme inavouée d'islamophobie.

CAS VÉCU

Le foulard interdit en camp de vacances...

.....

Une étudiante avait répondu par e-mail à une offre d'emploi pour être monitrice dans un camp de vacances et elle a été engagée. Mais lorsqu'elle a informé son employeur qu'elle portait le foulard, on lui a répondu que ce n'était pas autorisé. Contacté par le Centre, l'employeur s'est justifié en disant craindre les réactions négatives des parents. Au terme de la négociation, l'employeur a fait savoir qu'il allait adapter sa politique du personnel et que l'étudiante était la bienvenue (extrait des « Solutions négociées » du Centre⁷¹).

... et dans une pharmacie

.....

Le conflit s'est moins bien terminé pour Mme B. qui a fini par être licenciée de la pharmacie où elle travaillait depuis 2001. En 2013, suite à une interruption de carrière, Mme B. qui portait désormais un foulard a demandé de reprendre le travail. Ce que la direction de la pharmacie a refusé, arguant d'une note interdisant au personnel en contact avec le public d'afficher ses convictions politiques et religieuses. Le Centre a alors organisé une rencontre avec la direction et a rappelé que l'interdiction de porter tout chapeau, béret, bandana, même formulée dans un règlement de travail, ne pouvait justifier l'interdiction d'un droit fondamental, comme la liberté religieuse.

Cependant, après réflexion, la direction a fini par informer Mme B. qu'elle restait sur sa position initiale et l'employée a été licenciée pour « insubordination faute grave ». Le Centre a décidé de se joindre à l'action en justice initiée par Mme B.

⁷¹ Pour consulter cette solution négociée dans son intégralité voir <http://www.diversite.be/interdiction-pour-une-monitrice-de-camp-de-vacances-de-porter-le-foulard>.



4. ORIENTATION SEXUELLE

Coup d'œil : Moins de dossiers basés sur l'orientation sexuelle en 2014 : 80 dossiers ont été ouverts sur base des 167 signalements reçus pour ce critère. La tendance est à la baisse dans l'enseignement mais à la hausse dans les médias dont Internet (29% des dossiers) et dans l'emploi (25% des dossiers). La diminution globale du nombre de dossiers n'est pourtant pas un reflet fidèle des incidents et des délits qui ont émaillé l'année 2014. Deux-tiers des dossiers laissent présumer une intention homophobe. Deux procès d'assises dans lesquels le Centre s'était constitué partie civile ont d'ailleurs eu à juger de meurtres avec l'homophobie comme motif abject. Nous avons déjà évoqué (dans le chapitre 1 « Temps forts ») l'affaire Jarfi mais le procès du meurtrier de Jacques Kotnik est aussi un moment fort de cette année.

Jacques Kotnik a été tué à coups de marteau dans le parc d'Avroy à Liège en 2012. L'auteur des coups n'a jamais caché le motif homophobe de son geste. Il a dit avoir voulu « se venger » des homosexuels qui l'auraient agressé quand il était adolescent. Il s'est donc rendu dans le parc, réputé être un lieu de rencontres d'homosexuels, dans le but de tuer l'un d'eux. Le Centre et l'association Arc-en-Ciel Wallonie se sont portés partie civile dans ce procès. L'auteur a été reconnu coupable d'homicide. Le caractère homophobe du crime a été reconnu par la Cour d'assises de Liège⁷².

CAS VÉCU

Des cours de danse en couples... mais quels couples ?

Deux dames s'étaient inscrites à un cours de danse en couple (le boogie rock). Lors du premier cours, le professeur leur a dit qu'il n'était pas possible que deux femmes suivent le cours si elles n'étaient pas homosexuelles et en couple. Ne répondant pas à ces critères, elles ont été priées de ne pas suivre le cours. Le Centre a interpellé l'école de danse afin de les informer que cette condition était discriminatoire sur base de l'orientation sexuelle. Exiger que des personnes de même sexe soient en couple alors que cette exigence ne vaut pas pour les hétérosexuels est hétéronormé. Le dossier est toujours en cours au moment de la rédaction de ce rapport.

4.1 | Le plan d'action interfédéral contre les violences homophobes et transphobes⁷³

Ce plan a été lancé conjointement par toutes les autorités en 2013. Le Centre et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes président le groupe d'experts chargés de son évaluation. Le mérite de ce plan est d'impliquer autant le gouvernement fédéral que les gouvernements régionaux et communautaires. Son défaut : ne pas avoir prévu d'engagement budgétaire et être davantage un catalogue de ce qui existe sur le terrain plutôt qu'un réel plan d'action. Mais il reste un outil de sensibilisation important. La preuve : la lutte contre l'homophobie et la transphobie se retrouvent dans toutes les déclarations de politique régionale des nouveaux gouvernements.

⁷² Voir l'article de presse du Centre sur <http://www.diversite.be/proces-d-assises-de-liège-mort-parce-qu'il-etait-homosexuel>

⁷³ Consulter ce plan d'action sur www.diversite.be/plan-d-action-interfederal-contre-les-violences-homophobes-et-transphobes

4.2 | L'école et la difficile gestion de l'orientation sexuelle

L'affaire a fait grand bruit en Flandre. Un candidat à un poste d'instituteur dans une école primaire de la ville de Bruxelles a fini par refuser cet emploi en dénonçant le fait que la directrice de l'école lui aurait dit qu'il était préférable de ne pas dévoiler son homosexualité aux élèves, au nom de la neutralité. L'école et la ville de Bruxelles ont vivement contesté cette version.

Peut-on faire son coming out à l'école ? Le Centre a profité de l'attention médiatique pour réagir⁷⁴ en rappelant que l'apprentissage de la différence se fait dès le plus jeune âge et donc aussi à l'école. Le Centre a d'ailleurs fait de la lutte contre l'homophobie ou le harcèlement homophobe à l'école une de ses priorités en matière de sensibilisation et d'information. Pour les jeunes homosexuels et lesbiennes, l'école est un lieu où ils se sentent mal. C'est là qu'ils subissent le plus de harcèlement verbal comme physique, le plus de pressions pour se conformer au modèle hétéronormé. Plus de deux tiers de ces jeunes cachent leur homosexualité à l'école. Et pour les enseignants, c'est tout aussi difficile. Beaucoup d'entre eux sont harcelés par les élèves et pas toujours soutenus par leurs collègues ou leur direction.

Quand elles ont adopté le plan d'action interfédéral de lutte contre les violences homophobes et transphobes, les autorités de l'ensemble du pays ont encouragé les écoles à augmenter la visibilité de la différence sexuelle. En Flandre, il existe désormais une formation pour aider les écoles à gérer les questions liées à l'orientation sexuelle, mais beaucoup reste à faire pour changer les mentalités. En Communauté française, des initiatives d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) ont lieu dans les écoles depuis plusieurs années, sans être pour autant instituées.

⁷⁴ Voir le communiqué de presse du Centre sur <http://www.diversite.be/etre-soi-meme-dans-et-devant-la-classe>.

4.3 | Coparentalité : une avancée importante⁷⁵

Les couples lesbiens sont enfin des parents comme les autres. Depuis le 1^{er} janvier 2015, la coparente (celle qui n'est pas la mère biologique) ne devra plus adopter l'enfant de sa compagne pour être reconnue comme le parent légal. Si les lesbiennes sont mariées au moment de la naissance de l'enfant, le lien de filiation entre la coparente et l'enfant sera automatiquement reconnu. C'est la « présomption de comaternité » comme on parle de « présomption de paternité » chez les couples hétérosexuels. Si le couple lesbien n'est pas marié, il suffira de reconnaître l'enfant auprès de la commune avec le consentement de la mère biologique.

C'est une avancée importante pour les coparentes qui auparavant devaient suivre une longue procédure d'adoption, alors que souvent, dans les faits, elles assumaient déjà leur rôle de parente.

Cette nouvelle loi n'est pas applicable aux couples d'hommes. Pour qu'un couple d'hommes puisse concevoir un enfant avec lequel l'un des 2 aura un lien biologique, la seule solution est de faire appel à une mère porteuse. La gestation pour autrui n'est pas interdite dans notre pays mais elle n'est pas autorisée non plus. Sur cette question règne encore le flou juridique complet.

Le Centre a demandé que la question d'un cadre législatif relatif aux mères porteuses soit à l'agenda du gouvernement fédéral. Les pratiques administratives doivent également s'adapter à l'évolution du cadre légal (formulaires, etc.).

L'adoption par les couples homosexuels n'est pas plus aisée. Pour l'adoption nationale, les parents biologiques doivent marquer leur accord sur l'adoption par une famille homosexuelle. Quant à l'adoption à l'étranger, elle est souvent très difficile voire impossible parce que les pays partenaires avec lesquels les services d'adoption collaborent n'autorisent généralement pas l'adoption par des couples homosexuels.

⁷⁵ Voir l'article du Centre sur <http://www.diversite.be/parentalite-de-couples-de-meme-sexe-une-avancee-decisive>



5. ÂGE

Coup d'œil : Les discriminations fondées sur l'âge sont en légère augmentation et représentent 100 nouveaux dossiers en 2014. Ce sont des discriminations qui se produisent essentiellement dans deux secteurs, celui de l'emploi (61% des dossiers) et celui des biens et services (27% des dossiers). Dans ce domaine, c'est surtout le secteur financier (banques et assurances) qui est montré du doigt. Ses victimes sont très majoritairement les plus de 65 ans. Ils représentent à eux seuls 42% des dossiers « biens et services ». En cause surtout, le refus de crédit aux plus âgés. Le crédit hypothécaire est en tête de liste mais pas seulement. La personne âgée qui a besoin d'un prêt bancaire pour acheter une nouvelle voiture ou entreprendre des travaux de rénovation se heurte parfois à une fin de non-recevoir. Certaines banques refusent même de délivrer des cartes de crédit à leurs clients âgés, et cela quelle que soit leur situation financière.

Pour l'emploi, les stéréotypes et discriminations touchent plus particulièrement les travailleurs de plus de 50 ans qui sont perçus comme quasi « inaptes », « malades quatre jours sur cinq et ne résistant pas au stress ». Les jeunes aussi sont visés, car perçus comme manquant d'expérience et de discipline. Les problèmes se posent essentiellement lors de l'embauche, mais aussi très fréquemment à l'occasion des formations proposées au personnel.

Autre secteur où l'on constate une tendance à la discrimination des plus âgés et des plus jeunes : le logement. Les moins de 25 ans, surtout, sont associés à des nuisances (propreté, bruit) et sont plus facilement écartés de la location de maisons de vacances. Les pensionnés sont eux considérés comme des locataires à risque en matière de solvabilité ou de santé⁷⁶.

⁷⁶ Pour plus d'informations à ce sujet consulter le focus « Âge » du rapport annuel du Centre 2012 sur <http://www.diversite.be/rapport-annuel-discriminationdiversite-2012>

CAS VÉCU

Droit à la formation : pour les plus âgés aussi⁷⁷

.....

Cette compagnie aérienne avait décidé de remplacer toute la flotte des Boeing 737 par des Airbus A 319/320, ce qui supposait de former les pilotes en ce sens. Un pilote, qui disposait pourtant d'une solide expérience professionnelle, s'est vu refuser la formation parce qu'il avait plus de 55 ans. Le Tribunal du travail de Bruxelles avait déjà estimé en 2013 qu'il s'agissait d'une discrimination basée sur l'âge mais il a fallu que la Cour du travail confirme ce jugement en septembre 2014 pour que la formation soit proposée au pilote.

CAS VÉCU

« Ces vieux qui ne comprennent rien à l'informatique »

.....

Le 21 février 2014, un homme de 59 ans sollicite un emploi comme vendeur de cuisines. Quatre jours plus tard, il reçoit un e-mail du responsable des ressources humaines lui indiquant qu'il correspond parfaitement au profil recherché, à une exception près : son âge. Il est trop vieux pour postuler à ce poste. Le Centre prend contact avec l'avocat de la société. Celle-ci explique que, suite à de mauvaises expériences, l'entreprise ne donne plus aucune chance à des travailleurs âgés à cause des difficultés qu'ils éprouvent en informatique. Un stéréotype classique qui colle cependant mal au profil du candidat : dans son CV, il dit maîtriser parfaitement une série de programmes et consacre son temps libre à la construction de sites internet. À trois reprises, le Centre a contacté la société pour trouver une solution à l'amiable. Sans réaction, le Centre a finalement décidé de se joindre à l'action en justice initiée par la victime.

⁷⁷ Voir la décision sur <http://www.diversite.be/cour-du-travail-bruxelles-5-septembre-2014>.



6. FORTUNE

Coup d'œil : En 2013, 66 dossiers avaient été constitués sur base de ce critère. En 2014, il y en a 80. La particularité est que la quasi-totalité des signalements reçus se situent dans le domaine du logement. On constate même une augmentation de 11% dans ce secteur.

En cause surtout, l'accès au logement et l'exclusion des personnes bénéficiant d'une allocation ou d'un revenu de remplacement. Le Baromètre de la diversité -Logement⁷⁸ a montré l'ampleur de l'exclusion des allocataires sociaux sur le marché privé. Il n'est plus rare de voir des propriétaires afficher clairement leur refus de louer à des chômeurs ou à des personnes du CPAS. Le fait qu'il s'agisse là d'une discrimination semble difficile à admettre. Si le souci du propriétaire de sélectionner des candidats sur base de leur solvabilité et de leur capacité à entretenir le bien reste légitime, il ne peut se traduire par l'exclusion automatique de certaines catégories de personnes. Cette distinction serait en effet disproportionnée par rapport à l'objectif poursuivi et constituerait dès lors une discrimination.

CAS VÉCU

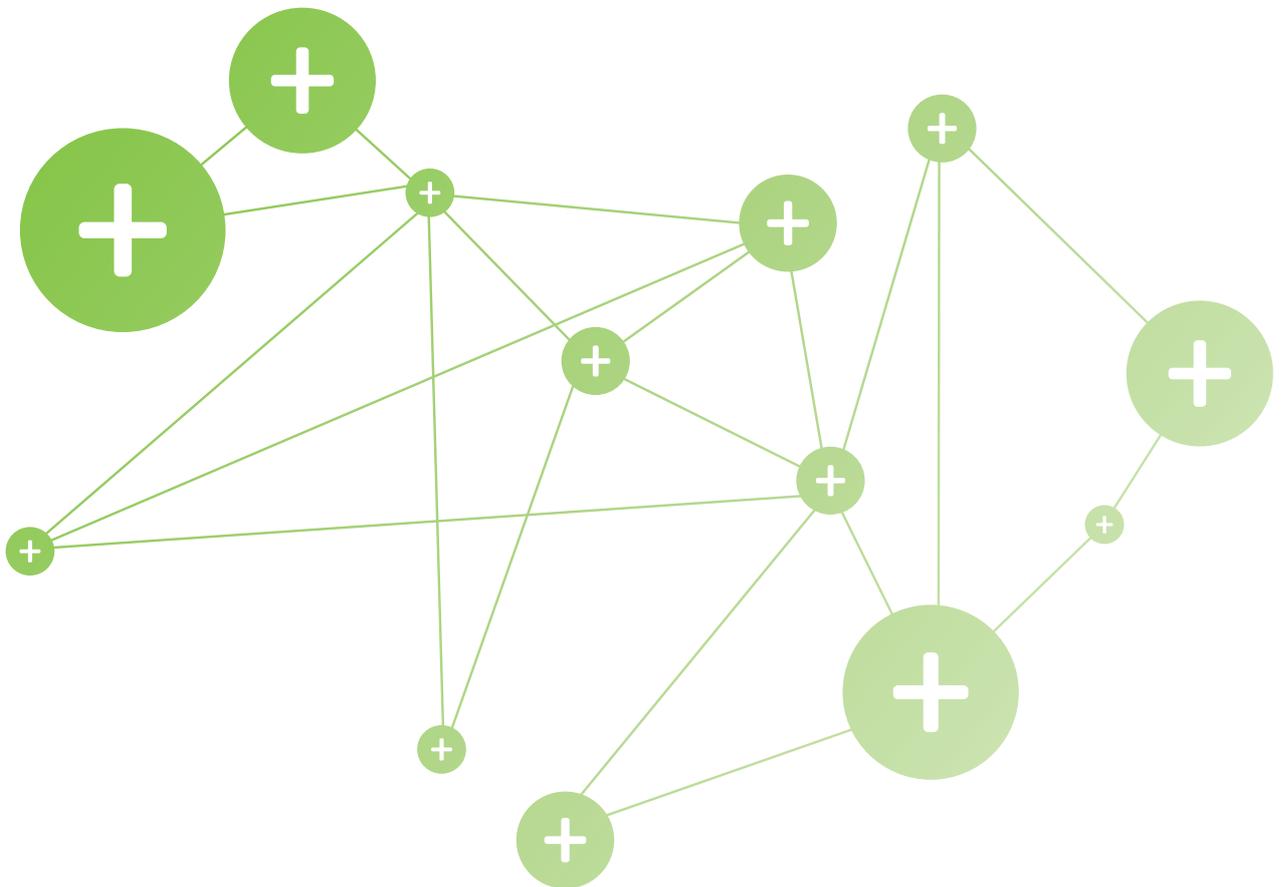
CDI et revenus de 2000€ exigés

.....

Depuis 2011, le Centre reçoit ainsi des signalements concernant un même propriétaire qui exige de ses candidats-locataires la preuve d'un contrat de travail à durée indéterminée, des fiches de salaires, un revenu de deux mille euros ou les trois conditions à la fois. Après une première intervention du Centre, le propriétaire s'était engagé à modifier ses annonces et sa pratique. Mais les trois conditions cumulées sont réapparues et le propriétaire refuse de changer son attitude discriminatoire à l'égard des personnes vivant d'un revenu de remplacement et des travailleurs sous contrat à durée déterminée. Le Centre a depuis entamé une action en justice.

⁷⁸ Pour plus d'informations sur la question du logement, voir le chapitre 1 « Temps forts » de ce rapport.

Le Centre en réseau



Reprenant une formulation existant antérieurement, l'accord de coopération prévoit que « le Centre exerce ses missions dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent les mêmes missions ou sont directement concernés par l'accomplissement de ces missions »⁷⁹.

Ce qui est nouveau par contre, c'est la référence aux Principes de Paris qui établissent les critères d'indépendance des Institutions nationales des droits de l'Homme⁸⁰. C'est dans cet esprit qu'il développe un travail en réseau tant sur le plan national que sur le plan international.

1. AU NIVEAU NATIONAL

1.1 | Un espace de concertation intra-francophone

Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité de manière transversale dans tout l'espace politique francophone, c'est l'objectif de l'accord qui est intervenu entre le Centre et les ministres chargés de l'égalité des chances en Région wallonne et en Communauté française. Cet accord lie les cabinets et les administrations de ces deux entités mais également la COCOF. Il s'agit de créer dès 2015 un espace de concertation où l'on parlera de lutte contre les discriminations et de diversité pour toutes les compétences de la Région wallonne et de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ce sera un endroit où les partenaires pourront évoquer les thèmes transversaux, ciblant, par exemple, des politiques particulières en matière d'emploi ou de logement.

⁷⁹ Article 3 §2 de l'accord de coopération.

⁸⁰ Le Centre exerce ses missions en toute indépendance, conformément aux Principes de Paris tels qu'ils figurent à l'annexe de la résolution 48/138 de l'Assemblée générale des Nations Unies du 20 décembre 1993 (article 3 §3).

1.2 | A Bruxelles : partenariat avec Actiris

Le Centre et Actiris poursuivent le partenariat qui les lie depuis plusieurs années par convention. Le Centre a ainsi pour mission d'accompagner Actiris dans le renforcement de son dispositif de lutte contre la discrimination sur le marché du travail bruxellois, concrétisé notamment par le guichet antidiscrimination et les plans de diversité. Le Centre octroie en outre un soutien juridique aux agents d'Actiris concernés par la lutte contre les discriminations. Le cas échéant, il soutient aussi Actiris dans la mise en œuvre de son plan de diversité interne. Enfin, le projet eDiv (e-learning de formation aux lois antidiscrimination) est soutenu financièrement par Actiris qui prévoit de l'utiliser pour son propre personnel.

1.3 | En Flandre : enseignement et emploi

En Flandre, la collaboration a lieu depuis des années déjà avec le *Vlaamse Onderwijsraad* (VLOR), au sein duquel le Centre est membre de la Commission Diversité et, depuis peu, du groupe de travail chargé d'élaborer la déclaration d'engagement relative aux élèves présentant des besoins spécifiques en matière d'enseignement. Le Centre participe également à la Commission Droits des élèves et à un réseau d'experts en discriminations ethniques au sein de l'enseignement.

Un accord de coopération a été signé en 2009 entre le Centre et la *Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie* concernant les signalements de discriminations liées au travail. Ce service d'inspection peut, dans le cadre du plan antidiscriminations liées au travail (*Actieplan Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie - ABAD*), miser davantage encore sur des contrôles proactifs en matière de discrimination axés sur les acteurs de la médiation professionnelle, les organismes de formation professionnelle, les services publics flamands, les institutions subsidiées et les pouvoirs locaux.

Le Centre se concerté également de manière régulière avec l'association flamande des villes et communes (*Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten - VVSG*), concernant par exemple la problématique des Gens du voyage.

1.4 | Un partenaire de la société civile

Le Centre est indépendant tant des pouvoirs publics que de la société civile mais accomplit ses missions dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les différentes parties prenantes de la société. Concernant la société civile, le Centre collabore non seulement avec les syndicats mais entretient également des contacts réguliers avec les différentes autres organisations professionnelles et de défense d'intérêts.

Les associations sont également un partenaire essentiel pour ce qui est d'abaisser le seuil de signalement de faits de discrimination et de délits de haine ainsi que de prendre en considération les signaux provenant du terrain. C'est dans cette optique que le Centre a lancé en 2014 une nouvelle forme de coopération : le « formulaire partenaire ». Ce formulaire en ligne permet aux organisations partenaires de communiquer des signalements rapidement et aisément en recourant à un mot de passe individuel. Ces signalements peuvent ensuite bénéficier d'un suivi individuel ou structurel de la part du Centre. Les signalements sont repris dans les rapports du Centre et les organisations partenaires peuvent tabler sur un feed-back périodique. Les projets pilotes mis en place avec une série d'associations sont très prometteurs. Le Centre a ainsi reçu en 2014 pas moins de 37 signalements supplémentaires par l'intermédiaire de la *Belgian Assistance Dog Federation* concernant des refus d'accès à des (personnes accompagnées de) chiens d'assistance.

1.5 | Mécanisme national de protection des droits de l'Homme

Dans le passé, la Belgique s'est engagée à plusieurs reprises au niveau international à créer une Institution nationale des droits de l'Homme (INDH). Cet engagement a été formulé à l'égard du Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies lors du dernier examen périodique (EPU) en 2011. En 2016 la Belgique sera à nouveau soumise à cet examen périodique. Cette fois pourtant, une étape a été franchie puisque le gouvernement fédéral s'est engagé, dans sa déclaration gouvernementale (2014), à mettre en place un mécanisme national de protection des

droits de l'Homme. Et ce mécanisme doit être conforme aux Principes de Paris qui exigent l'indépendance, une composition pluraliste et un large mandat en matière de droits de l'Homme des institutions concernées.

Un protocole de collaboration entre les institutions ayant un mandat en matière de droits de l'Homme a été signé le 13 janvier 2015, afin d'encadrer formellement leur coopération et de l'accroître. Le Centre en fait partie aux côtés du Centre fédéral Migration, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, de la Commission de protection de la vie privée, du Médiateur fédéral, du Délégué général aux droits de l'enfant et du Kinderrechtencommissaris, du Comité P, du Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de l'Ombudsman de la Communauté germanophone, de la Commission nationale pour les droits de l'enfant, du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, du Conseil supérieur de la Justice. Ces institutions ont convenu d'échanger leurs pratiques, leurs méthodologies, d'analyser des problématiques communes et d'encourager de manière générale la coopération entre elles.

2. AU NIVEAU INTERNATIONAL

Au niveau de l'Union européenne, le Centre est membre d'Equinet (réseau européen des organismes de promotion de l'égalité), de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (Fundamental Rights Agency - FRA) et du réseau des points de contact nationaux pour l'intégration (NCP-I) de la Commission européenne.

Au niveau du Conseil de l'Europe, un collaborateur du Centre siège en son nom propre à la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI).

Au niveau de l'Organisation pour la sécurité et la collaboration en Europe (OSCE), le Centre participe aux activités du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (Office for Democratic Institutions and Human Rights - ODIHR) et est un des points de contact nationaux dans la lutte contre les délits de haine.

Enfin, au niveau des Nations Unies, le Centre est membre du Réseau européen des organisations nationales des droits de l'Homme (ENNHRI).



6 Les défis pour l'avenir



1. CONSOLIDER LA DÉCENTRALISATION

C'est le premier grand défi pour les années à venir : consolider la décentralisation des activités du Centre. Le dispositif avait déjà fait l'objet d'un accord de collaboration entre les entités fédérées. Il est aujourd'hui intégré au Centre et doit être poursuivi et amplifié pour renforcer encore la proximité avec le citoyen et les acteurs locaux qui peuvent désormais se diriger soit vers le bureau central à Bruxelles soit vers les points de contact locaux en Flandre (*Meldpunten*) et en Wallonie. Mais dans tous les cas, ce citoyen s'adressera à une instance unique s'il est victime de discrimination et cela quel que soit le niveau du pouvoir concerné. De même, les acteurs locaux, qu'ils soient publics (commune, CPAS, police locale,...) ou issus du monde associatif et culturel, trouveront un point de contact proche et accessible pour engager des politiques et des actions de prévention des discriminations et de promotion de la diversité.

Grâce à une proximité accrue, le Centre espère diminuer le phénomène du sous-rapportage des cas individuels. Les dossiers pris en charge par le Centre ne sont que le sommet de l'iceberg en matière de discriminations. La distance géographique joue un rôle dans ce sous-rapportage, mais ce n'est bien sûr pas la seule explication.

1.1 | En Flandre

Les points de contact antidiscrimination existent depuis 2009. Ils se sont progressivement implantés dans les 13 villes dites « centrales » de Flandre : Alost, Anvers, Bruges, Genk, Gand, Hasselt, Courtrai, Louvain, Malines, Ostende, Roulers, Saint-Nicolas et Turnhout. Si au début l'avantage d'un point de contact local n'était pas clair pour certains, aucune des villes n'a hésité à signer un protocole de collaboration avec le Centre.

Une des principales missions des *Meldpunten* est d'enregistrer et de traiter les signalements de situations discriminatoires. Mais ils organisent aussi des actions de prévention avec les partenaires locaux ainsi que la sensibilisation des autorités locales. Quelques exemples ? À Genk et à Hasselt, les *Meldpunten* proposent « De Grote Discriminatie>Show », un pack éducatif avec des petits films, des quiz sur la discrimination. Le tout est distribué

dans les écoles et les associations. À Anvers, un réseau très actif s'est constitué sur le thème des discriminations dans l'enseignement et dans l'emploi. Les partenaires échangent leurs analyses mais aussi leurs pistes d'actions.

D'un endroit à l'autre, la qualité et l'importance des collaborations avec la ville et les acteurs locaux est variable mais généralement bonne. Les problèmes rencontrés diffèrent bien sûr aussi, en nombre et en gravité. La taille de la ville n'est qu'une clé de lecture.

Un travail local

Il est intéressant de constater le nombre important de signalements relatifs à la vie sociale qui émergent des *Meldpunten*. Querelles de voisinage avec motif raciste, serveurs qui « oublient » de servir une femme voilée dans un café, lieux inaccessibles aux personnes en situation de handicap,... C'est la conséquence évidente d'une plus grande proximité de ces points de contact avec le public. En général, les *Meldpunten* rencontrent souvent le même type de signalements, les mêmes obstacles, comme le difficile accès au logement privé mais aussi le problème des écoles qui semblent ignorer l'existence d'un décret sur l'enseignement inclusif pour les enfants en situation de handicap. Dans certaines villes, c'est le comportement de la police qui mobilise plus particulièrement les *Meldpunten*.

Les *Meldpunten*, en tant qu'antennes locales du Centre, jouent aussi un rôle actif dans la médiation des conflits entre victimes et auteurs des discriminations.

Les *Meldpunten* travaillent à un échelon tout à fait local. C'est le lieu où les solutions les plus concrètes peuvent être trouvées, notamment avec les pouvoirs locaux. Les *Meldpunten* doivent parfois rappeler que leur terrain d'action couvre tous les champs de la vie sociale : le racisme bien sûr mais aussi le handicap, les discriminations fondées sur l'âge. Leur rôle est finalement « d'ouvrir les portes » pour sensibiliser, informer et corriger les situations problématiques. Ce qui n'exclut pas, dans certains cas, une intervention de la direction du Centre si la problématique locale s'avère particulièrement grave.

Enfin, les *Meldpunten* reçoivent de plus en plus de signalements de témoins de discriminations. Ces personnes ne connaissent pas la victime mais elles sont indignées par ce qu'elles ont vu ou entendu. Cela pose toute la question de la réaction des citoyens aux discriminations et de la nécessité de faire prendre conscience que la lutte contre ces discriminations est la responsabilité de chacun et pas seulement le rôle des

instances spécialisées. Dernier constat : les législations antidiscrimination restent décidément trop peu connues. Cela suppose de la part des *Meldpunten* un travail accru d'information des citoyens.

Encore faut-il pouvoir les atteindre. Si les *Meldpunten* sont accessibles, ils ne sont pas assez connus. Cela s'explique par des raisons historiques. Les *Meldpunten* se sont installés progressivement dans le paysage flamand depuis 2009 mais il n'y a jamais eu de campagne de grande ampleur pour signaler leur existence. Or cela semble aujourd'hui indispensable s'ils veulent assurer pleinement la mission qui leur est confiée. Les *Meldpunten* doivent aussi se faire connaître des citoyens dans toutes les composantes de leur action : ce ne sont pas seulement des « bureaux de plaintes ».

1.2 | En Wallonie

La présence du Centre dans un dispositif décentralisé en Wallonie est un défi majeur pour 2015 et pour les prochaines années. Ce qui ne signifie nullement que rien n'existe. Depuis l'accord de collaboration signé en 2009 avec la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Centre est habilité à mettre en œuvre ses trois métiers que sont le traitement des signalements, les campagnes d'information et les formations, les avis et les recommandations. Le Centre a trouvé un relais dans le sud du pays au travers des dix Espaces Wallonie situés à Arlon, Eupen, Charleroi, La Louvière, Liège, Mons, Namur, Nivelles, Tournai et Verviers. Ce sont des lieux d'accueil et d'information sur toutes les politiques qui sont de la compétence de la Région (logement, énergie, santé,...) mais ce sont aussi des lieux de médiation entre les citoyens et les autorités. Après avoir été formés par les collaborateurs du Centre, les agents des Espaces Wallonie ont ainsi vu leur champ d'intervention s'élargir. Ils sont devenus compétents pour accueillir toute personne désireuse de signaler une discrimination, que ce soit en tant que victime ou comme témoin. Ils mettent, le cas échéant, cette personne en relation avec le Centre ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

C'était la première étape. La suivante a consisté à faire connaître ces nouveaux points de contact antidiscrimination au sein des Espaces Wallonie. Une campagne d'information a été organisée sur le thème « La discrimination ne passera pas par chez nous » et son impact a été sensible. Sur l'année 2014, 39 signalements ont été transmis au Centre par les Espaces Wallonie,

dont 16 ont donné lieu à des dossiers individuels. Il y a donc clairement un potentiel accru de recensement des discriminations au travers des Espaces Wallonie.

Enraciner le Centre dans les villes

L'étape suivante consistera à renforcer la présence des collaborateurs du Centre sur le terrain. Dans les Espaces Wallonie mais pas seulement. Le réseau devrait s'étendre à d'autres relais, dans d'autres villes wallonnes où il existe un potentiel d'action et des ressources locales permettant d'agir et de réagir sur le terrain de la lutte contre les discriminations. Pour ce faire, un nouveau service sera créé en 2015.

Les collaborateurs du Centre devront être physiquement présents pour faire connaître celui-ci, organiser des séances d'information, de sensibilisation, rencontrer les acteurs locaux. Ces ambassadeurs ou ambassadrices du Centre n'auront pas nécessairement un « consulat » fixe. Ce seront des itinérants, se rendant un jour dans une association et le lendemain dans une administration avec pour objectif de multiplier les relais d'informations vers le Centre. Un travail en étoile qui prendra l'Espace Wallonie comme point de départ pour rayonner vers tous les lieux essentiels d'une ville comme le CPAS, le Forem, l'administration communale, le milieu associatif.

La manière de travailler dépendra évidemment aussi de la dynamique locale. La ville est-elle organisée selon le principe des « espaces quartiers » avec des coordinateurs pour chaque espace ? Il peut être intéressant pour le Centre d'avoir un collaborateur qui soit le relais pour ces coordinateurs. Une ville n'est pas l'autre. Le Centre devra s'adapter à ces dynamiques locales mais avec l'agenda et les missions qui sont les siennes.

Ici encore la question de la publicité faite autour des points de contact antidiscrimination reste posée. Certaines maisons communales affichent le numéro de téléphone vert des Espaces Wallonie et/ou du Centre. Cela devrait se généraliser. Comme pour les *Meldpunten*, la notoriété est une condition indispensable à la proximité. Cela fait partie d'ailleurs des objectifs stratégiques du Centre pour les prochaines années.

1.3 | A Bruxelles

À Bruxelles, la première urgence est institutionnelle. Elle consiste tout simplement à doter la Région d'un cadre légal antidiscrimination qui couvre l'ensemble de ses compétences. Les ordonnances bruxelloises existantes pourraient être encore améliorées s'il était prévu de soumettre leur application à une évaluation périodique, comme c'est déjà le cas pour les lois fédérales antidiscrimination de 2007. Le gouvernement bruxellois a récemment approuvé la transposition de la directive européenne relative à l'égalité de traitement dans l'accès aux biens et services. Il reste cependant à la finaliser.

Ensuite, comme en Wallonie, le Centre devra assurer un dispositif décentralisé avec les communes. Cela devra se réaliser avec les autorités communales et avec les acteurs de terrain. Ici aussi, l'objectif est de mieux faire connaître le Centre, de renforcer les collaborations, d'affiner les recommandations en fonction de la réalité de la Région bruxelloise. Bien sûr, le Centre ne part pas de zéro. Il a déjà tissé des liens avec les acteurs régionaux depuis plusieurs années mais, avec l'interfédéralisation du Centre, il s'agira d'y porter une plus grande attention encore.

La diversité dans les communes

Les administrations communales ont un rôle-clé à jouer dans la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité. Elles sont proches du public et exercent des compétences qui ont un impact direct sur la vie des gens. Elles sont en principe le lieu idéal pour connaître les cas de discriminations, aider et orienter les victimes. Mais cela suppose des fonctionnaires bien préparés à prévenir les attitudes discriminatoires. Le Centre suggère à la Région de proposer des formations structurelles aux élus et aux fonctionnaires locaux en ce sens. Le programme de formation de l'École régionale d'administration publique (ERAP) pourrait proposer un module sur la politique de diversité et sur la législation antidiscrimination.

D'une manière générale, en 2015, le Centre compte s'investir dans différents dossiers comme la mise en œuvre d'un plan de lutte contre le racisme, contre les discriminations dans le logement et la gestion de la diversité dans le secteur des soins. D'autres défis bruxellois sont à pointer : la mise à disposition de terrains pour les Gens du voyage et la question de l'accessibilité des transports en commun aux personnes à mobilité réduite.

Autre projet important pour 2015 et les années à venir : le renforcement de la collaboration avec Actiris. Le Centre pourrait participer d'une manière ou d'une autre aux travaux du Conseil de Non-discrimination et de Diversité qui a été mis en place en 2014.

2. ENDOSSER LES COMPÉTENCES RELEVANT DES RÉGIONS ET DES COMMUNAUTÉS

C'est le second grand défi pour les années à venir. Comme mentionné dans le premier chapitre, les niveaux régionaux et communautaires ne sont pas une nouveauté complète pour le Centre. Cela étant, la combinaison de l'interfédéralisation du Centre et le transfert de compétences lié à la sixième réforme de l'État implique une attention grandissante de la part du Centre pour les mois et les années à venir.

Soulignons à cet égard que le Centre doit aujourd'hui remettre son rapport annuel à tous les parlements qui ont adopté l'accord de coopération. Nous y voyons une opportunité de pouvoir le présenter et le défendre devant chacune des assemblées en mettant en avant les questions les plus spécifiques qui relèvent de leurs compétences respectives.

3. FACE AUX DISCRIMINATIONS « STRUCTURELLES »

Le public touché par les exclusions s'élargit. Et ce n'est pas un problème propre aux grandes villes. Les discriminations ont le plus souvent une forme structurelle. Les *Meldpunten* signalent, par exemple, que l'accès au logement est devenu à ce point difficile que le droit constitutionnel au logement n'est plus garanti pour des catégories entières de citoyens. Que l'accès à

l'emploi est très difficile pour ceux qui ne maîtrisent pas le néerlandais parce que les tests de langue imposés sont d'un niveau beaucoup trop élevé. Ce qui signifie que pour lutter contre ces discriminations structurelles, le Centre ne doit pas se contenter de solutions à court terme mais qu'il faut impérativement travailler avec le maximum d'acteurs dans tous les domaines et à tous les niveaux.

De nouveaux outils existent pour mieux identifier ces discriminations structurelles, qui sont le résultat d'un rapport de forces dans la société et d'un mode d'organisation reproduisant les inégalités. En particulier, le Monitoring socio-économique et les Baromètres de la Diversité publiés par le Centre constituent aujourd'hui des sources d'informations incontournables. Citons également l'étude sur la discrimination et la désaffiliation des jeunes issus de l'immigration.

La promotion de l'égalité des chances repose sur au moins trois piliers : l'emploi, l'enseignement et le logement, auxquels on peut ajouter l'accès à la culture et l'accès aux soins de santé. Ceux-ci relèvent de compétences multiples et doivent pourtant s'articuler pour lutter efficacement contre les discriminations structurelles. L'exigence de transversalité des politiques concernées constitue donc un des principaux enjeux pour l'avenir.

La législation permettant de lutter contre les discriminations et de promouvoir l'égalité des chances est une pierre angulaire essentielle dans l'établissement de politiques favorisant la participation. Par conséquent, cette législation doit régulièrement être réexaminée.

À côté, et de manière complémentaire à la législation antidiscrimination, des mesures positives sont nécessaires afin d'aboutir à une participation effective des groupes cibles. Tant l'état fédéral que les entités fédérées se montrent encore hésitantes à mettre en place de telles mesures, pourtant indispensables dans l'optique d'une participation inclusive, égale et proportionnelle de tous dans l'enseignement, le logement ou l'emploi.

4. TROIS AXES DE TRAVAIL

Le travail du Centre, fondé sur les missions fixées dans l'accord de coopération, peut se traduire dans les trois axes suivants :

4.1 | Un Centre qui promeut la participation

Les actions du Centre contribuent, de manière significative, à améliorer la participation égale et inclusive de chacun, quelle que soit sa situation (origine, âge, handicap, orientation sexuelle, religion/convictions,...) dans tous les secteurs de la société (emploi, logement, enseignement, santé, loisirs, culture/citoyenneté,...). Ces actions s'inscrivent dans une perspective de gendemainstreaming. La participation égale et proportionnée implique la mise en œuvre d'outils de mesure. La participation inclusive implique un modèle de société où la diversité se construit dans des espaces communs, partagés et respectueux de chacun. La réussite de cette participation implique autant une approche structurelle, préventive, proactive que des mesures déterminées de lutte contre les discriminations.

4.2 | Un Centre ouvert aux acteurs de la société

Pour chacune de ses actions, le Centre définit ses groupes cibles et ses partenaires : autorités politiques et publiques, citoyens, société civile, professionnels, partenaires sociaux, académiques, organisations internationales, etc. La promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations est une responsabilité partagée par tous les acteurs de la société.

Les actions du Centre apportent, pour chacun d'eux, une réelle plus-value dans une perspective de complémentarité, de subsidiarité et d'expertise. Le Centre exerce en outre une fonction « forum » et fédératrice au cœur de la société, rassemblant les différents acteurs autour d'une question spécifique.

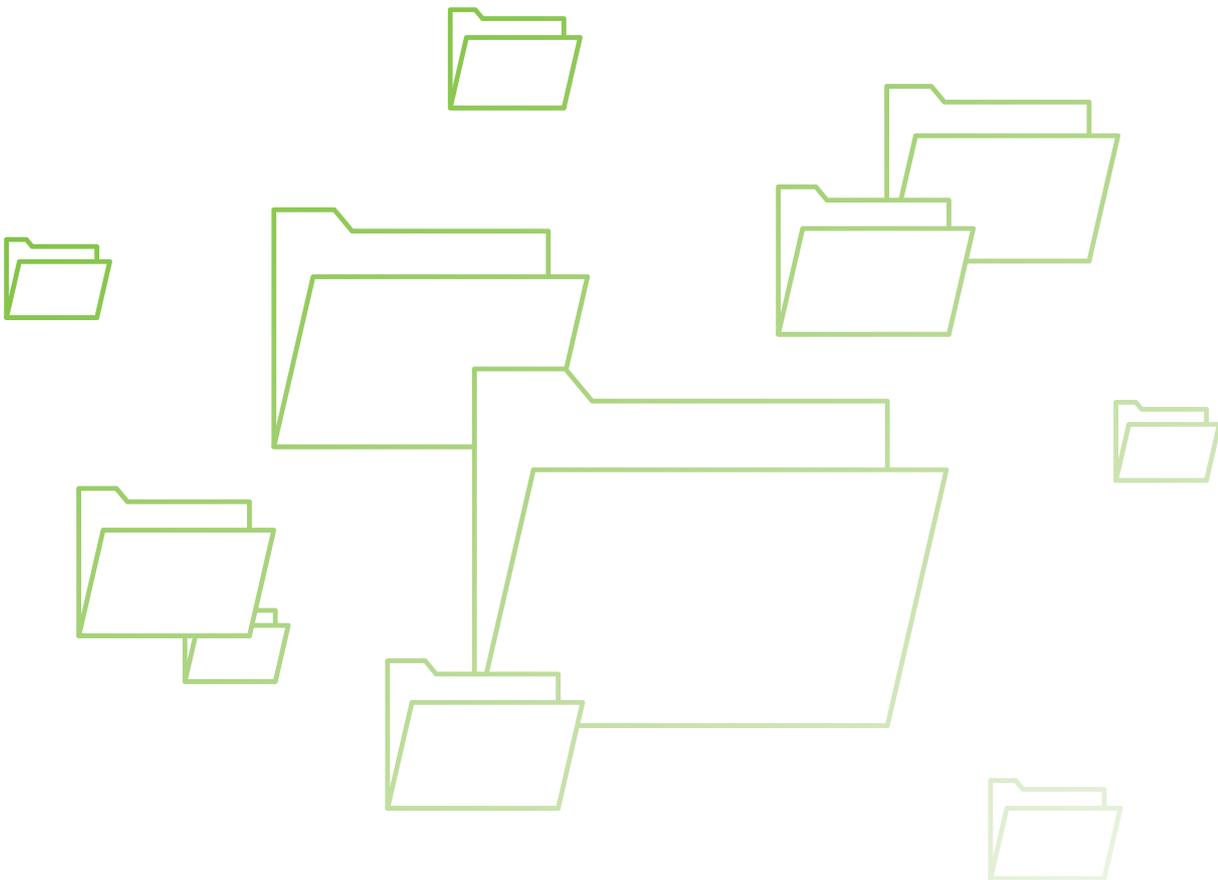
4.3 | Un Centre qui favorise la connaissance et le respect des droits fondamentaux

Les actions du Centre permettent que les droits fondamentaux en général, et le droit antidiscrimination en particulier, soient effectifs et respectés en Belgique.

Les actions et les positions du Centre sont fondées sur les normes internationales telles qu'elles sont interprétées par les cours et les différents organes de suivi et de monitoring au niveau universel ou régional.

Le Centre agit en faveur de la promotion, de la protection et du suivi des normes internationales et en particulier de la Convention sur le droit des personnes handicapées (CRPD) et de la Convention sur l'élimination de la discrimination raciale (CERD).

Annexes



1. LE CENTRE EN QUELQUES MOTS

1.1 | Ses missions

Le 12 juin 2013, un accord de coopération⁸¹ a été signé entre l'Autorité fédérale, les régions et les communautés pour créer un Centre interfédéral pour l'égalité de chances et la lutte contre le racisme et les discriminations. Il précise les missions du Centre, à savoir (§ 1^{er}) :

- « a. promouvoir l'égalité des chances prenant en considération la diversité dans notre société et de combattre toute forme de discriminations, de distinction, d'exclusion, de restriction, d'exploitation ou de préférence fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'origine sociale, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé, la conviction politique ou la conviction syndicale, un handicap, une caractéristique physique ou génétique;
- b. remplir les tâches prévues dans l'article 33, § 2, de la Convention des Nations Unies du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées. »⁸²

À cet effet, le Centre est habilité à effectuer des études et recherches (article 4), formuler des avis et recommandations (article 5), traiter les signalements individuels de discrimination et ester en justice lorsqu'il l'estime indiqué (article 6). Il doit également effectuer un rapportage annuel aux parlements des parties (article 7).

Avis, recommandations, accompagnement

Dans le cadre de ses missions, le Centre adresse des avis et des recommandations à tout pouvoir public pour améliorer la réglementation et la législation. Il assiste toute personne sollicitant une consultation sur ses droits et obligations.

Le Centre est habilité à demander à toute autorité, lorsqu'il présume l'existence d'une discrimination visée par les lois, décrets et ordonnances, de s'informer et de tenir le Centre informé des résultats de l'analyse des faits incriminés. Les autorités tiennent le Centre informé des suites qui y sont réservées.

Signalements, recours et actions en justice

Le Centre assure l'accessibilité de ses services, organise, outre le point de contact central, des points de contact locaux auprès desquels un signalement peut être déposé. Ces points de contact ont pour tâche de soutenir le fonctionnement du Centre.

Le Centre reçoit des signalements, les traite et accomplit les missions de conciliation ou de médiation qu'il estime utiles.

Le Centre exerce ses missions en toute indépendance, conformément aux Principes de Paris⁸³.

1.2 | Organigramme et description

L'interfédéralisation du Centre et la création du Centre fédéral Migration a provoqué une adaptation de l'organigramme. La dénomination des services pourrait donc encore évoluer une fois que la transition sera complète.

Il y a trois services transversaux de support à l'ensemble des autres services, le service gestion interne (accueil et

81 Pour l'accord de coopération voir http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/article/samenwerkingsakkoord_belgisch_staatsblad_0.pdf

82 Pour rappel, le Centre a en effet été désigné le 12 juillet 2011 comme mécanisme indépendant (art. 33, §2) pour le suivi de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Il s'assure que les législations et les politiques existantes ou en projet soient en conformité avec la Convention.

83 En 1992, la Commission des Droits de l'Homme de l'ONU a approuvé un ensemble de principes reconnus au niveau international et portant sur le statut, les pouvoirs et le fonctionnement des institutions nationales des droits de l'Homme. Ils sont connus sous le nom de Principes de Paris. Voir notamment : http://www.ohchr.org/Documents/Publications/PTS-4Rev1-NHRI_fr.pdf

logistique, ICT, comptabilité - 13 EQTP), le service du personnel (4 EQTP) et la direction (2 co-directeurs, une fonction de secrétariat et une responsable stratégique). Il faut noter que les services de gestion interne et du personnel prestent également pour le Centre fédéral Migration.

Le service « requêtes individuelles » (25 EQTP) traite tous les signalements et les dossiers individuels adressés au Centre. Ce service accueille et oriente les différentes demandes relatives aux situations de discriminations, de délits ou de discours de haine, il réoriente les demandes pour lesquelles le Centre n'est pas compétent, il informe sur les droits individuels, il remet des avis, il cherche des solutions pour les requérants. Ce service développe une expertise en matière de négociation/conciliation d'une part et de nature juridique d'autre part.

Le service « local NL » (10 EQTP) est constitué au départ des *Meldpunten* (points de contact) qui ont été intégrés au Centre dès le 1^{er} janvier 2014. Il y a un *Meldpunt* dans 13 villes en Flandre. Ils sont chargés à la fois d'être proches des citoyens pour qu'ils puissent saisir le Centre et proches des acteurs locaux (villes et communes, société civile, ..) afin de promouvoir l'égalité des chances et la diversité par le biais d'actions de sensibilisation, d'information et de projets locaux.

Le service « local FR » (5 EQTP) est un service en cours de création en 2015. Il s'agit de traduire dans la structure l'obligation de décentralisation qui se trouve dans l'accord de coopération créant le Centre interfédéral. Ce service assurera une présence locale de collaborateurs du Centre dans les principales villes en Wallonie notamment sur base de la collaboration actuelle avec les Espaces Wallonie. Il s'agira de représenter le Centre, et l'ensemble de ses missions, auprès des citoyens et des acteurs locaux.

Le service « politiques publiques » (12 EQTP) est chargé de soutenir et d'encourager les politiques d'égalité des chances et de promotion de la diversité sur base de données fiables, des résultats de recherches (Monitoring socio-économique, Baromètres de la diversité,...), d'expertises (Roms et Gens du voyage,...), d'un travail en réseau et collaboratif et la formulation d'avis et de recommandations. En 2015, ce service se dotera de fonctions dédiées spécifiquement au niveau régional et communautaire afin de traduire effectivement l'interfédéralisation du Centre.

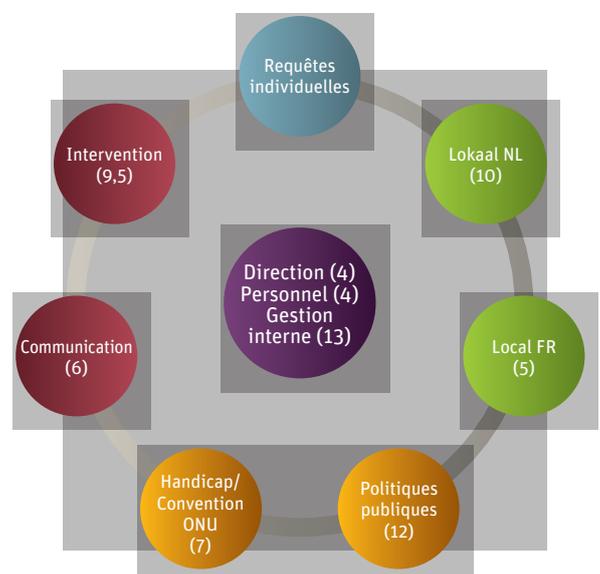
Le service Handicap/Convention ONU (7 EQTP) est plus spécialement chargé de piloter, pour le Centre, la mission d'organe indépendant de protection, de promotion et de monitoring au titre de l'article 33.2 de la Convention sur

les droits des personnes handicapées. Il axe son travail en priorité sur la mission de monitoring visant à améliorer le respect des dispositions de la Convention dans toutes les politiques publiques mises en œuvre.

Le service « communication » (6 EQTP) définit la politique de communication du Centre (positionnement, charte graphique, image, ...), il coordonne les actions d'information et de sensibilisation. Il assure également les relations avec la presse. Il est en appui de tous les autres services du Centre sur toutes les questions relatives aux publications (rapports annuels, brochures, études, ...).

Le service « intervention » (9,5 EQTP) développe une expertise et des outils à destination de toute entreprise, service public ou organisation qui souhaite améliorer et/ou changer ses pratiques et son cadre d'action en matière de non-discrimination et de diversité. L'offre d'intervention est taillée sur mesure à partir des réalités spécifiques afin de permettre à l'interlocuteur d'être plus inclusif, de faciliter la participation de tou-te-s, quels que soient les origines, les convictions, l'âge, le handicap ou l'état de santé, l'orientation sexuelle, etc. Les objectifs de collaboration sont fixés avec le commanditaire et les actions du trajet d'accompagnement peuvent prendre différentes formes : actions de formation, soutien au groupe de travail diversité, conseil en matière de communication en interne et en externe, accompagnement dans la mise sur pied d'un plan d'action ...

Les différents services du Centre sont amenés à collaborer entre eux quotidiennement tant il est vrai que les problématiques traitées par le Centre sont souvent transversales et interdépendantes par nature.



2. CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le 3 février 2015 la liste complète des membres du Conseil d'administration a été publiée au Moniteur Belge⁸⁴.

Effectifs	Suppléants
Membres désignés par la Chambre des Représentants	
Membres néerlandophones: Mme Shaireen AFTAB; M. Paolo DE FRANCESCO*; Mme Els SCHELFHOUT; M. Herman VAN GOETHEM; M. Jogchum VRIELINK.	Suppléants néerlandophones: M. Yves AERTS**; Mme Naima CHARKAOUI; Mme Jacqueline GOEGEBEUR; M. Bernard HUBEAU; M. Jesse STROOBANTS.
Membres francophones : M. Serge LIPSZYC*; Mme Sotieta NGO; Mme Christine Nina NIYONSAVYE; Mme Bernadette RENAULD; M. Thierry DELAVAL.	Suppléants francophones : Mme Maïté DE RUE; Mme Christine KULAKOWSKI; M. Louis-Léon CHRISTIANS**; M. Patrick WAUTELET; Mme Claire GODDING.
Membres désignés par le Parlement Flamand	
M. Matthias STORME Mme Sabine POLEYN M. Hasan DUZGUN Mme Hedwig VERBEKE	M. Boudewijn BOUCKAERT Mme Eline DHAEN M. Sami SOUGUIR Mme Inge MOYSON
Membres désignés par le Parlement de la Région wallonne	
M. Malik BEN ACHOUR Mme Isabelle HACHEZ	Mme Gisèle MARLIERE M. Laurent de BRIEY
Membres désignés par le Parlement de la Communauté Française	
Mme Khadija NAHIME M. Samy SIDIS	Mme Michelle WAELPUT M. Abdoul DIALLO
Membres désignées par le Parlement de la Communauté germanophone	
Mme Cécile PFEIFFER	Mme Julia SLOT
Membres néerlandophones désignés par le Parlement de la Région Bruxelles-Capitale et l'assemblée réunie de la commission communautaire commune	
M. Michael CERULUS	M. Arnaud STAS
Membres francophones désignés par le Parlement de la Région Bruxelles-Capitale et l'assemblée réunie de la commission communautaire commune	
Mme Ursule AKATSHI	Mme Ornela PRIFTI

* membres démissionnaires

** devenus effectifs en remplacement des membres démissionnaires

⁸⁴ <http://www.diversite.be/centre-interfederal-pour-legalite-des-chances-et-la-lutte-contre-le-racisme-et-les-discriminations>

3. BILAN ET COMPTES DE RÉSULTATS DU CENTRE

Ci-dessous, une synthèse des principaux chiffres du bilan au 31/12/2014 et des comptes de résultats de l'année 2014. Ces chiffres ont été présentés pour approbation au Conseil d'administration du Centre du 24 mars 2015 et les comptes ont fait l'objet d'un contrôle par le Commissaire-Réviseur.

Les montants repris sont exprimés en milliers d'euros.

Bilan au 31/12/2014 (x 1.000 €)			
Actif	6.153	Passif	6.153
Actifs immobilisés	186	Capital de départ	3.451
		Résultat cumulé	532
		Provisions	37
Actifs circulants	5.967	Dettes	2.133
Créances commerciales	2.226	Fournisseurs	582
Actifs financiers	98		
Placements de trésorerie	0	Dettes sociales	289
Valeurs disponibles	3.628	Autres dettes	1.262
Actif transitoire	3		
Compte de résultats 15/3/2014 – 31/12/2014 (x 1.000 €)			
Produits	6.569	Charges	6.037
Subventions	5.829	Frais de projets	442
Revenus de projets	392	Frais de fonctionnement	1.118
Revenus divers	347	Frais de personnel	4.327
Revenus financiers	0	Amortissements	150
Plus-values	1		
		Résultat 2014	532

4. PUBLICATIONS DU CENTRE

Élections 2014. Priorités du Centre et la lutte contre le racisme

Le Centre a présenté ses priorités pour les élections fédérales, régionales et européennes du 25 mai 2014, dans ses domaines de compétence.

Le Centre en 2013. Rapport annuel d'activité et de gestion 2013

2013 fut l'année du 20^e anniversaire de l'actuel Centre. Le 15 février 2013, nous avons organisé une journée d'étude au Résidence Palace, à l'endroit même où le Centre avait ouvert ses bureaux, afin de dresser le bilan de la lutte contre le racisme et les discriminations raciales. Nous avons également édité, à l'occasion de ce 20^e anniversaire, une publication dans laquelle 20 personnes donnent leur vision sur le racisme, la discrimination et l'intégration. L'année 2013 fut aussi la dernière année d'activité complète du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. En effet, après le coup d'envoi d'un groupe de travail dès décembre 2006, il aura fallu attendre juillet 2012 pour qu'un accord politique soit atteint sur la réforme du Centre en un Centre interfédéral pour l'égalité des chances d'une part et un Centre fédéral Migration d'autre part. Cette réforme est effective depuis le 15 mars 2014.

Rapport parallèle du Centre et la lutte contre le racisme sur les seizième, dix-septième, dix-huitième et dix-neuvième rapports présentés par la Belgique sur l'application de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

Le Centre présente son rapport parallèle sur l'application de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale devant le Comité CERD à un triple titre. D'une part, le Centre a été ré-accrédité comme Institution Nationale des Droits de l'Homme (statut B) pour la Belgique par le Sous-Comité d'Accréditation des Nations Unies lors de sa session de mars 2010. Ensuite, le Centre est également l'organe de l'égalité mis en place conformément à la directive 2000/43 (directive race) de l'Union européenne. Enfin, fort de ces deux mandats, et de la mission spécifique qui lui est reconnue en vertu

de l'article 14 de la CERD, le Centre est le mécanisme indépendant, de promotion, de protection et de monitoring en vertu du Programme d'action de Durban (§ 163) et de la déclaration finale de la Conférence d'examen (§§ 45, 100 et 103).

Mesures de contention et/ou d'isolement : recommandations générales (coll. Délégué général aux droits de l'enfant.)

Ce document résulte d'une collaboration entre le Délégué Général aux Droits de l'enfant (DGDE) et le Centre, avec le concours de la Fondation SUSA et d'intervenants issus de secteurs divers. Il a pour objectif de proposer certains aspects fondamentaux (principes, repères déontologiques et indications organisationnelles) relatifs aux mesures de contention et/ou d'isolement. Ces mesures sont en effet pratiquées au sein de différents lieux de vie accueillant des personnes en situation de handicap (que ce soit à l'école, en milieu d'accueil ou de soin ou au sein des familles) mais sont évoquées et mises en oeuvre différemment en fonction des secteurs. Dans certains cas, il peut même arriver qu'aucune balise n'encadre cette expérience qui est difficile à vivre pour l'ensemble des acteurs (la personne à qui s'applique la mesure, les proches de celle-ci, les pairs ainsi que les professionnels).

Rapport parallèle au premier rapport périodique de la Belgique dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Via ce rapport parallèle au premier rapport périodique de la Belgique dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, le Centre souhaite attirer l'attention du Comité sur quelques problématiques cruciales eu égard à l'exigence de conformité des politiques et des pratiques belges avec la Convention.

Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration (coll. CEDEM et Wallonie)



Le rapport « Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration » aborde dans le même temps les questions relevant des discriminations à l'emploi et de la désaffiliation sociale de certaines catégories de jeunes issus de l'immigration. Si la discrimination

sur le marché de l'emploi constitue l'une des clés visant à mieux cerner leurs difficultés d'insertion professionnelle, le fossé grandissant entre ces jeunes et les institutions ou organismes constitutifs de notre société (désaffiliation) en est une autre tout aussi pertinente.

Convention entre le Centre et la Police fédérale. Rapport annuel et budget 2013

Dans la lutte contre le racisme et les discriminations, le Centre travaille avec différents partenaires-clés, dont la police intégrée. Une convention lie ainsi le Centre et la police et le partenariat repose sur trois piliers essentiels : les formations à la diversité pour le personnel de la police intégrée, le soutien au réseau diversité de la police intégrée, le soutien à des projets structurels de diversité. Cette approche plurielle, globale et intégrée est nécessaire pour pouvoir mener une action structurelle et durable en faveur d'une plus grande diversité et pour lutter contre les discriminations.

Mesure d'attitudes en matière de sexisme, d'homophobie et de transphobie. « Beyond the box ». (coll. CED & Observatoire du sida et des sexualités)



Dans quelle mesure sommes-nous tolérants ? Les Bruxellois sont-ils plus sexistes que les non-Bruxellois ? Et les personnes homophobes

sont-elles également sexistes ? L'étude Beyond The Box de l'Universiteit Antwerpen et l'Observatoire du sida et des sexualités répond à ces questions. L'étude a été commanditée par le secrétaire d'Etat bruxellois pour l'Égalité des Chances, Bruno De Lille, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Centre.

Discrimination, diversité. Pour un plan d'action interfédéral contre le racisme. Rapport annuel 2013

Tout comme les années précédentes, ce Rapport annuel Discrimination/Diversité contient un focus, qui est, cette fois, consacré à la question du racisme. À travers ce focus, le Centre souhaite remettre à l'avant-plan la lutte contre le racisme et la discrimination raciale.

Voyage sans retour (coll. Domino Production – DVD)



« Voyage sans retour » rend hommage à ces migrants qui ont été invités en Belgique pour combler le manque de main d'œuvre dans les années 60 et 70. Ce documentaire retrace le parcours de vie de ces travailleurs migrants aujourd'hui arrivés à l'âge de la pension.

Baromètre de la diversité : Logement

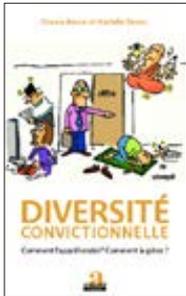


Conformément à ses compétences et dans le cadre de son projet « Baromètre de la diversité », le Centre a initié, en collaboration avec la ministre fédérale pour l'Égalité des chances, les trois ministres régionaux en charge du Logement et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, un programme de recherche tendant à évaluer l'ampleur de la discrimination dans le secteur du logement tant public que privé. Le Baromètre de la diversité tend ainsi à combler un manque de données statistiques et qualitatives relatives aux discriminations et à ses mécanismes afin d'outiller les acteurs sociaux en mettant à leur disposition des données objectives utiles et nécessaires à une analyse de leur secteur d'activité et de doter les responsables politiques d'un outil d'évaluation et d'orientation des politiques mises en œuvre.

Consultation des personnes en situation de handicap sur leurs droits fondamentaux

Le Centre a demandé à un consortium composé de plusieurs universités belges de consulter des personnes en situation de handicap, ainsi que tout acteur concerné par le handicap, sur certains thèmes essentiels issus de la Convention. Cette consultation était organisée autour de focus-groupes dont les thèmes étaient les suivants : égalité et non-discrimination, accessibilité, reconnaissance de la capacité juridique, droit à la liberté et la sécurité, droit à une vie autonome et participation à la société, enseignement et emploi.

Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender ? Comment la gérer ? (coll. Academia L'Harmattan, CBAI)



La gestion de la diversité convictionnelle est un défi pour tous les pays d'immigration. Qu'en est-il dans le monde du travail ? De plus en plus de professionnels et/ou d'usagers revendiquent la prise en compte de leur appartenance convictionnelle. De janvier 2012 à avril 2013, le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) en collaboration avec le Cabinet Bouzar Expertises - Cultes et Cultures et le Centre a proposé à une vingtaine de professionnels de différents secteurs, de mener une recherche action afin d'élaborer un référentiel sur la gestion de la diversité convictionnelle en Belgique. Elaboré à partir de situations vécues par ces professionnels, de leurs expériences, pratiques, questionnements et recommandations, ce référentiel constituera un support indispensable à la prise de décision dans les organisations.

5. POINTS DE CONTACTS LOCAUX DU CENTRE

Bruxelles

Centre interfédéral pour l'égalité des chances

138, rue Royale

1000 Bruxelles

☎ +32 (0)2 212 30 00

✉ epost@cntr.be

🌐 www.diversite.be



Wallonie : les Espaces Wallonie

Espace Wallonie d'Arlon
Place Didier 42 - 6700 Arlon
☎ 063/43.00.30
✉ ew.arlon@spw.wallonie.be

Espace Wallonie d'Eupen
Gospertstrasse 2 - 4700 Eupen
☎ 087/59.65.20 - 0800/11.902
✉ ew.eupen@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de La Louvière
Rue Sylvain Guyaux 49 - 7100 La Louvière
☎ 064/23.79.20
✉ ew.lalouviere@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Mons
Rue de la Seuwe 18-19 - Ilot de la Grand'Place - 7000 Mons
☎ 065/22.06.80
✉ ew.mons@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Namur
Rue de Bruxelles 20 - 5000 Namur
☎ 081/24.00.60
✉ ew.namur@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Nivelles
Rue de Namur 67 - 1400 Nivelles
☎ 067/41.16.70
✉ ew.nivelles@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Tournai
Rue de la Wallonie 19-21 - 7500 Tournai
☎ 069/53.26.70
✉ ew.tournai@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Verviers
Rue Xhavée 86 (entrée visiteurs) -
Rue de Jardon 41 (adresse postale) - 4800 Verviers
☎ 087/44.03.50
✉ ew.verviers@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Charleroi
Rue de France 3 - 6000 Charleroi
☎ 071/20.60.80
✉ ew.charleroi@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Liège
Place Saint-Michel 86 - 4000 Liège
☎ 04/250.93.30
✉ ew.liege@spw.wallonie.be

Flandre : les Meldpunten Discriminatie

Meldpunt Discriminatie Alost
Stadhuis Aalst - Grote Markt 3 - 9300 Alost
☎ 053/72.31.88
✉ meldpunt.discriminatie@aalst.be

Meldpunt Discriminatie Anvers
De Coninckplein 25 - 2060 Anvers
☎ 0800/94.843
✉ meldpunt.discriminatie@stad.antwerpen.be

Meldpunt Discriminatie Bruges
Oostmeers 105 - 8000 Bruges
☎ 050/44.82.54
✉ meldpuntdiscriminatie@brugge.be

Meldpunt Discriminatie Genk
Stadsplein 1 - 3600 Genk
☎ 089/65.42.49
✉ meldpuntdiscriminatie@genk.be

Meldpunt Discriminatie Gand
Keizer Karelstraat 1 - 9000 Gand
☎ 09/268.21.68
✉ meldpunt.discriminatie@gent.be

Meldpunt Discriminatie Hasselt
Groenplein 1 - 3500 Hasselt
☎ 011/23.94.72
✉ meldpunt.discriminatie@hasselt.be

Meldpunt Discriminatie Courtrai
Grote Markt 54 - 8500 Courtrai
☎ gratis nummer : 1777
☎ 0475/78.39.70
✉ discriminatie@kortrijk.be

Meldpunt Discriminatie Louvain
Diestsesteenweg 104F - 3010 Louvain
☎ 016/27 26 00
✉ meldpunt.discriminatie@leuven.be

Meldpunt Discriminatie Malines
Grote Markt 21 - 2800 Malines
☎ 0800/99.193
✉ meldpunt.discriminatie@mechelen.be

Meldpunt Discriminatie Ostende
Edith Cavellstraat 15 - 8400 Ostende
☎ 059/59.20.03
✉ meldpuntdiscriminatie@sociaalhuisooostende.be

Meldpunt Discriminatie Roeselare
Zuidstraat 17 - 8800 Roeselare
☎ 051/26.21.80
✉ meldpunt.discriminatie@roeselare.be

Meldpunt Discriminatie Sint-Niklaas
Grote Markt 1 - 9100 Sint-Niklaas
☎ 03/778.30.30
✉ meldpunt.discriminatie@sint-niklaas.be

Meldpunt Discriminatie Turnhout
Campus Blairon 200 - 2300 Turnhout
☎ 014/40.96.34
✉ meldpunt.discriminatie@turnhout.be

COLOPHON

Rapport annuel 2014 - Une année charnière qui ouvre plusieurs portes
Bruxelles, mai 2015

Éditeur :

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

Rue Royale 138, 1000 Bruxelles

T : 02 212 30 00

F : 02 212 30 30

epost@cntr.be

Rédaction : Martine Vandemeulebroucke

Relecture et rédaction finale : Centre interfédéral pour l'égalité des chances

Traduction : Dice

Conception graphique et mise en page : Studiorama

Impression : Bulckens

Éditeur responsable : Jozef De Witte

Dit jaarverslag is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Comment obtenir ce rapport ?

Vous pouvez le commander au Centre interfédéral pour l'égalité des chances via epost@cntr.be ou le 02 212 3000.

Mentionnez clairement le titre de la publication « Rapport annuel 2014 - Une année charnière qui ouvre plusieurs portes » et vos coordonnées. Cette publication est offerte gratuitement. Des frais de port peuvent cependant vous être facturés en cas de commande importante ou de livraison express.

Ce rapport annuel est aussi téléchargeable sur le site web du Centre : www.diversite.be.

Le Centre encourage le partage des connaissances, mais il insiste sur le respect dû aux auteurs et contributeurs de tous les textes de cette publication. Ce texte ne peut être utilisé comme source d'information que moyennant mention de l'auteur et de la source du fragment. Aucune reproduction, exploitation commerciale, publication ou adaptation partielle ou intégrale des textes, photos, illustrations graphiques ou de tout autre élément protégé par des droits d'auteur ne pourra en être faite sans l'accord préalable et écrit du Centre.

Pour l'utilisation des images, veuillez prendre contact avec le Centre ou directement avec les personnes responsables indiquées dans ce colophon.

CENTRE
INTERFÉDÉRAL
POUR L'ÉGALITÉ
DES CHANCES



Rue Royale 138, 1000 Bruxelles www.diversite.be