

Élections 2014

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

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme est un service public indépendant qui a pour mission légale la promotion de l'égalité et la lutte contre la discrimination. Il a aussi pour mission de veiller aux droits fondamentaux des étrangers, d'observer les flux migratoires et de stimuler la lutte contre la traite des êtres humains. Le Centre a également été désigné comme mécanisme indépendant pour veiller à l'application de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées.

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

Table des matières

Europe	4
Directive biens et services	4
Reconnaissance d'Equality Bodies et de National Human Rights Institutions	4
Traite et trafic des êtres humains	5
Feuille de route LGBT	6
Transversal	7
Plans d'actions nationaux	7
Signes convictionnels et neutralité des services publics	8
Handicap	10
E-learning.....	12
Mesurer c'est savoir.....	12
Intérieur	14
Police	14
Migration	15
Santé, affaires sociales et intégration.....	17
Justice	19
Nationalité	19
Traite des êtres humains	20
Orientation sexuelle – Parentalité.....	20
COL 13/2013.....	21
Mesures alternatives.....	23
Correctionnalisation des délits de presse discriminatoires.....	24
Égalité des chances	25
Évaluation de la législation antidiscrimination	25
FIPI – niveau fédéral.....	25

Emploi	26
Adopter un cadre légal pour l'organisation des actions positives en faveur de certains groupes de travailleurs	26
Appeler à des Etats généraux concernant l'emploi pour les plus de 45 ans	26
Ratification de la Convention Internationale des travailleurs migrants et des membres de leur famille.	27
 Communautés	 28
Aide aux personnes et soins de santé	28
Enseignement	30
 Régions	 34
Logement.....	34
Pour la Région wallonne : pérenniser et donner un cadre au Consortium Diversité-Emploi.....	36
Politiques d'intégration	36
 Politiques locales	 37
Impliquer structurellement les pouvoirs locaux dans un processus de formation à la lutte contre les discriminations	37

EUROPE

DIRECTIVE BIENS ET SERVICES

Le 2 juillet 2008, la Commission européenne adoptait une proposition de directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle. Ce projet a pour objectif de compléter le cadre juridique communautaire existant qui ne prohibe la discrimination fondée sur ces quatre critères protégés qu'en ce qui concerne l'emploi. La nouvelle directive prévoit un champ d'application élargi et inclut la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, l'éducation et l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public, y compris en matière de logement.

Depuis 2008, les Etats membres ne parviennent pas à se mettre d'accord sur un texte notamment parce que certaines dispositions du projet de directive auront des implications financières. Pour le moment, les deux aspects qui sont discutés lors des réunions au sein du Conseil et qui posent question aux Etats-membres sont les domaines de l'éducation et de la sécurité sociale (surtout en lien avec l'âge et le handicap). Le Centre tient à mettre en avant le fait que le législateur belge n'a pas attendu l'adoption de cette directive pour adopter les législations antidiscrimination et ce dans tous les domaines (enseignement et sécurité sociale y compris) de sorte que l'adoption de cette directive ne va pas modifier le paysage législatif belge. Cependant, l'existence d'une directive européenne aurait l'avantage de pouvoir saisir la Cour de Justice de l'Union européenne, ce qui n'est pas possible pour le moment.

Le Centre recommande que la Belgique soutienne ce projet de directive et en fasse une priorité en vue d'une meilleure harmonisation des outils antidiscrimination au niveau européen.

RECONNAISSANCE D'ORGANES DE L'ÉGALITÉ ET D'INSTITUTIONS NATIONALES DES DROITS DE L'HOMME

La directive race et les directives genre imposent aux États membres de désigner un ou des organismes pour la promotion de l'égalité de traitement (*equality bodies*) de toutes les personnes, et qui sont notamment compétents pour accorder une assistance indépendante aux victimes de discrimination dans le règlement de leurs plaintes relatives à la discrimination, pour effectuer des enquêtes indépendantes sur la discrimination et pour publier des rapports indépendants et faire des recommandations sur chaque thème lié à une telle discrimination.

Ces exigences sont trop limitées pour garantir que ces organismes soient effectivement indépendants et disposent des compétences et des moyens nécessaires pour mener leurs missions adéquatement.

Le Centre recommande de prendre des mesures permettant de mieux garantir l'indépendance des organismes de promotion de l'égalité et leur fonctionnement effectif :

- La Commission européenne peut imposer aux États membres des normes pour ces organismes, afin qu'ils puissent apporter pleinement leur contribution à la promotion de l'égalité des chances et à la lutte contre les discriminations.

- La Commission européenne peut également consolider l'efficacité de ces organismes à travers un renforcement de la reconnaissance et une pérennisation du financement d'EQUINET, réseau européen qui regroupe actuellement 41 de ces organismes.

Outre le programme en faveur de l'égalité des chances, la Commission européenne peut également favoriser le programme en faveur des droits de l'Homme en stimulant la création d'Institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'Homme (*National Human Rights Institutions*) ainsi qu'en reconnaissant le réseau européen de ces institutions et en le soutenant financièrement.

TRAITE ET TRAFIC DES ÊTRES HUMAINS

COLLABORATION INTERNATIONALE DES SERVICES D'INSPECTION SOCIALE DANS LA LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ÉCONOMIQUE

L'exploitation économique dans le cadre de la traite des êtres humains trouve parfois sa source dans l'utilisation abusive de dispositions européennes, telles que celles liées au détachement de travailleurs. Les services d'inspection nationaux se retrouvent souvent désarmés pour lutter contre ces fraudes, faute d'échange de données à l'échelle internationale. De même, la collaboration internationale des services d'inspection ne coule pas toujours de source. Des améliorations sont également à apporter sur le plan des saisies, divers pays refusant toute collaboration.

Le Centre estime que la collaboration entre les pays de l'Union européenne doit être améliorée en vue de lutter contre l'exploitation économique, tant au niveau des saisies qu'en encourageant la

collaboration transfrontalière ou la mise en place d'un service d'inspection sociale européen.

FEUILLE DE ROUTE LGBT

L'Europe a un rôle important à jouer sur le plan de l'émancipation, de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations et a également fait souvent œuvre de pionnier en la matière. Afin de coordonner sa politique en la matière, la Commission européenne a dès lors adopté une *Feuille de route* dans différents domaines. En ce qui concerne la thématique LGBT, ce n'est toutefois pas encore le cas, bien qu'il apparaisse clairement que le travail à abattre reste considérable. Les résultats de la *FRA LGBT Survey* (Enquête de la FRA sur les personnes LGBT dans l'UE – publiée en mai 2013), menée auprès de plus de 93 000 citoyens de l'UE, en disent long en la matière.

Une politique LGBT globale et coordonnée fait toutefois encore défaut à ce jour. Une somme conséquente de travail préparatoire a néanmoins déjà été abattue. Le Parlement européen a ainsi publié en 2012 une étude qui démontre clairement la faisabilité et le caractère souhaitable d'une Feuille de route LGBT.

Le Centre demande que l'on s'attelle à la rédaction d'une Feuille de route UE LGBT

Références :

- FRA LGBT Survey : <http://fra.europa.eu/en/survey/2012/eu-lgbt-survey>
- Étude Feuille de route PE : <http://www.lgbt-ep.eu/wp-content/uploads/2012/10/European-Parliament-Study-PE462.482-Towards-an-EU-roadmap-for-equality-on-grounds-of-sexual-orientation-and-gender-identity.pdf>

TRANSVERSAL

PLANS D' ACTIONS NATIONAUX

RACISME

La Belgique doit se doter d'un plan d'action national contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Pour rappel, il y a presque treize ans, Durban avait confié à chaque pays la mission d'élaborer un plan d'action national contre le racisme. À l'automne 2002, le Premier ministre de l'époque avait, à cette occasion, demandé au Centre de préparer un projet de « *Plan d'action national contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée* ». Malgré de nombreuses tentatives et une concertation entre les différents niveaux de pouvoirs, un tel plan n'a jamais été adopté en Belgique.

Bien que l'on ait enregistré de nombreuses avancées, par exemple sur le plan d'une meilleure application des dispositions pénales contre le racisme, nous restons confrontés à des défis de taille, surtout en ce qui concerne les tensions croissantes dans une société toujours plus diversifiée et la forte hausse du discours raciste, antisémite, islamophobe et xénophobe sur internet. Nous observons également des formes tenaces de discrimination directe et indirecte sur base de la nationalité dans le secteur de l'emploi, l'enseignement, le logement¹ et dans les services publics.

Le principal objectif mis en avant au cours de la déclaration finale Durban II (2009), était la (re)mobilisation de la volonté politique de s'élever ensemble contre le racisme, tant au niveau régional, national qu'international. La lutte contre le racisme est en effet une responsabilité que doit prendre l'ensemble de la société, elle n'est pas seulement celle des pouvoirs publics ou des victimes.

Le Centre encourage les assemblées et les gouvernements qui seront issus des élections de 2014 à saisir cette opportunité unique de relancer la dynamique visant à adopter un plan d'action national/interfédéral contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée.

L'adoption d'un tel plan d'action national/interfédéral doit également être l'occasion de prendre en considération les recommandations issues de la Commission du Dialogue interculturel (2004) et des Assises de l'interculturalité (2010) et de repenser cet héritage à la lumière des réalités et enjeux actuels.

¹ Voir aussi dans les chapitres spécifiques à ces secteurs.

SE DOTER D'UN MÉCANISME D'ÉVALUATION DE LA STRATÉGIE NATIONALE D'INTÉGRATION DES ROMS

L'objectif de cette proposition est de mesurer si les orientations politiques adoptées dans la stratégie nationale d'intégration des Roms et les actions proposées rencontrent effectivement leurs objectifs.

La Commission européenne, dans sa communication « COM(2012) 226 final - National Roma Integration Strategies: a first step in the implementation of the EU Framework », a identifié plusieurs manquements dans les différents domaines (éducation, emploi, santé, logement) abordés par la stratégie nationale. Les principaux points d'attention concernent le manque d'objectifs quantifiables et d'indicateurs afin de mesurer les effets des politiques annoncées.

Le Centre demande que la stratégie nationale d'intégration des Roms soit, pour chaque domaine qu'elle couvre, complétée d'un véritable mécanisme d'évaluation basé sur des objectifs clairs et sur des indicateurs mesurables.

Le Centre est disposé à apporter son concours à cette évaluation.

SIGNES CONVICTIIONNELS ET NEUTRALITÉ DES SERVICES PUBLICS

La question des signes convictionnels dans la société en général et dans les services publics en particulier fait débat et polémique.

Si tout le monde s'accorde pour dire que le service public doit être neutre, il faut encore faire le choix entre neutralité inclusive (tous les signes convictionnels pour autant que le service rendu au public soit neutre dans les actes) ou neutralité exclusive (aucun signe convictionnel n'est autorisé pour ne pas donner l'impression de partialité).

Pour le moment chaque service public, de quelque niveau qu'il soit, est amené à se positionner de manière autonome allant de la neutralité inclusive revendiquée à une neutralité exclusive absolue avec différentes nuances entre ces deux pôles (ex : distinction front office/back office, fonction d'autorité, uniforme, ...).

Le Centre rappelle les principes généraux sur ces questions :²
Le principe fondamental, c'est la liberté individuelle d'expression et la liberté d'exprimer et de manifester pacifiquement ses convictions. Il est vrai aussi qu'aucune liberté, même fondamentale, n'est absolue. Elle peut donc faire l'objet de certaines limitations. Toutefois, ces éventuelles limitations doivent être soigneusement circonscrites et justifiées, et rester proportionnées.

² <http://signes.diversite.be/index-action=onderdeel&onderdeel=11.html>

La diversité culturelle et le pluralisme des convictions et des croyances sont une richesse pour notre société. Il peut exister une tension créatrice entre l'expression de la diversité et la recherche d'un socle commun de normes. Le Centre estime qu'un interdit général concernant le port de signes convictionnels ne serait pas justifié.

L'harmonisation interculturelle et interconvictionnelle doit prendre, autant que possible, la voie de l'ajustement concerté. La voie citoyenne, fondée sur la négociation et le compromis, est préférable à la voie judiciaire et à la voie législative (sans toutefois que ces deux voies soient à exclure a priori). Il existe dans la société belge un capital de bonne volonté et une tradition du compromis sur lesquels les différents acteurs peuvent s'appuyer pour arriver à un ajustement concerté en matière de signes convictionnels. Le Centre fait des recommandations claires pour réaliser un tel ajustement concerté : respect des libertés fondamentales, dialogue, transparence, proportionnalité.

Le Centre recommande à chaque entité politique de notre pays d'entamer un processus de réflexion sur la question des signes convictionnels en rapport avec l'exigence de neutralité, afin d'aboutir à une situation normative la plus claire possible.

Il rappelle que, dans le secteur public, le principe de base doit rester celui de la liberté d'expression individuelle et de manifestation de ses convictions.

Si le législateur et/ou les services publics envisagent de réglementer sur les signes convictionnels au nom de la neutralité, le Centre préconise les principes d'harmonisation suivants :

- **le principe de concertation à chaque étape du processus de décision ;**
- **le principe de nécessité d'une éventuelle interdiction ("l'interdiction est-elle vraiment nécessaire?") ;**
- **le principe d'une éventuelle proportionnalité de l'interdiction : le débat pourrait éventuellement porter sur les catégories d'agents de l'Etat concernés par une interdiction : tous les agents (cfr. la France), les agents assurant une fonction de « guichet » avec le public ; les agents exerçant une autorité sur le public, etc. ;**
- **le principe de transparence envers les agents de l'Etat et de motivation de la réglementation**

A travers les signalements et les dossiers que le Centre est amené à traiter, le Centre regrette que cette approche de concertation ne soit pas suffisamment prise en compte. La tendance générale semble aller vers le choix d'une neutralité exclusive et d'une application particulièrement

stricte et rigoureuse de ce principe. Cela mène, selon le Centre, à des limitations ou des interdictions disproportionnées, arbitraires et discriminatoires que le concept de neutralité exclusive ne peut justifier.

Entamer un processus de concertation peut mener à faire le choix de la neutralité active ou passive. Il conviendra, qu'importe le choix, de veiller à l'équilibre et à la proportionnalité de la mesure car, dans les deux options, une conception trop radicale peut mener à des formes de discrimination et/ou d'abus.

Par ailleurs, les pouvoirs publics doivent être conscients que ce débat, légitime en ce qui les concerne, peut avoir un impact dans d'autres secteurs (emploi privé, logement, loisirs, HORECA ...) et que le concept de neutralité relève exclusivement des services publics.

HANDICAP

Depuis 2011, l'Etat fédéral et l'ensemble des entités fédérées ont confié au Centre le mandat de mécanisme indépendant pour la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).

Le Centre est donc amené à promouvoir la CDPH auprès des acteurs concernés et à fournir en toute indépendance des conseils et un accompagnement (parfois d'ordre juridique) aux personnes en situation de handicap estimant que leurs droits n'ont pas été respectés. Le Centre assure également une mission de *monitoring* en veillant à la mise en œuvre effective des principes et droits garantis par la CDPH.

HANDISTREAMING

Conformément au prescrit de la CDPH, chaque Etat signataire doit garantir le respect des droits des personnes handicapées.

Le Centre estime que le gouvernement doit, d'une part, veiller à assurer l'intégration de la dimension « handicap » dans tous les domaines d'activités de la société et des politiques publiques et, d'autre part, mettre en œuvre une politique coordonnée et cohérente en la matière. Il s'agit du concept de handistreaming.

Pour atteindre cet objectif, il convient d'assurer une concertation à la fois verticale et horizontale entre les différents niveaux de pouvoirs. La sixième réforme de l'Etat et le transfert du fédéral aux entités fédérées de nombreuses compétences relatives au handicap ne font que renforcer cette nécessité.

Cette attention permanente peut se traduire notamment par un réflexe préalable à toute démarche législative ou exécutive et le renforcement du dispositif par lequel tous les pouvoirs publics désignent une personne de contact veillant à l'intégration de la dimension « handicap ». Le *handistreaming* ne se limite donc pas à l'embauche de personnes handicapées ou à l'accessibilité des bâtiments.

Pour l'ensemble des actions entreprises (Conférence interministérielle « Bien-être, Sports et famille » - Volet personnes handicapées), il conviendra également d'assurer une évaluation régulière, afin de voir où elles pourraient être renforcées.

Ainsi, en qualité de mécanisme indépendant, le Centre encourage notamment les pouvoirs publics à veiller à ce que les services généraux des différentes entités et concernant différentes compétences (emploi, formation, logement, etc.) soient accessibles aux personnes en situation de handicap en organisant par exemple des campagnes d'information, des actions ciblées ou en émettant des recommandations.

DROITS FONDAMENTAUX DES PERSONNES HANDICAPÉES EN DÉTENTION

Le Centre a décidé d'accorder une attention accrue aux groupes-cibles les plus vulnérables. Le phénomène bien connu de l'*institutionnalisation* est donc l'un des thèmes que le Centre traitera au cours des prochaines années.

Dans cette perspective, la problématique de l'internement et, de manière générale, des personnes handicapées en détention sera également l'objet d'un plan d'action spécifique, afin de veiller au respect des droits fondamentaux de ce public.

Le milieu carcéral présentant un fonctionnement et des caractéristiques propres, le Centre a choisi d'adopter une *méthodologie spécifique* dont les axes principaux reposeront sur la construction d'une relation de confiance avec l'ensemble des acteurs en présence (autorités pénitentiaires, détenus et société civile), ainsi que sur une *approche structurelle* des problématiques rencontrées.

Garantir des *échanges directs* avec les intervenants de terrain ainsi que la *confidentialité* des informations transmises au Centre en vue d'exercer son mandat de monitoring sont également des conditions qui permettront au Centre de mener ses missions à bien, dans le respect de son *indépendance*.

Le Centre demande un droit d'accès dans tous les lieux où sont détenus des internés et des personnes en situation de handicap.

E-LEARNING

Depuis 2012, le Centre a initié l'élaboration d'un projet de « E-learning » destiné aux managers et aux responsables des ressources humaines en entreprise. L'objectif de celui-ci est de les former à la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi.

Ce projet, qui s'articule autour d'un module « lois » et d'une base de données reprenant des situations concrètes abordant les critères protégés par les législations antidiscrimination, évoluera vers des modules destinés plus largement à la lutte contre les stéréotypes et préjugés et à la promotion de la diversité.

Le projet e-learning destiné aux managers et aux responsables des ressources humaines en entreprise est actuellement majoritairement financé par les fonds propres du Centre. Le Centre appelle les instances fédérales, régionales et communautaires à compléter le financement du projet d'e-learning destiné aux entreprises publiques et privées.

MESURER C'EST SAVOIR

L'objectif est de soutenir les travaux initiés par le Centre visant à mesurer l'ampleur de la discrimination et évaluer la capacité de la société à gérer les diversités dans les grands secteurs qui charpentent notre pays en tenant compte des réalités régionales et communautaires, à savoir notamment : l'emploi, le logement et l'enseignement. Ce soutien suppose une consolidation des liens de collaboration entre le Centre et les différents niveaux de pouvoir.

Le Centre développe deux outils de mesure structurelle :

- *Le Baromètre de la diversité*

Le projet de baromètre de la diversité vise à élaborer un instrument de mesure de la diversité structurel et à long terme qui dresse de manière scientifique un état des lieux des comportements (=degré de discrimination) et des attitudes (=degré de tolérance) des acteurs, et de la participation réelle (=degré de participation) des citoyens dans la société belge. Et ce, selon les critères de discrimination repris par les lois antidiscrimination du 10 mai 2007 et dans les secteurs de l'emploi, du logement et de l'enseignement.

- *Le Monitoring socio-économique*

Le Centre en partenariat avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, la Banque carrefour de la Sécurité sociale et le Registre national a mis en œuvre un outil pérenne appelé « monitoring socio-économique » visant à mesurer l'importance de l'ethnostratification du marché du travail. L'hypothèse étant que la position des travailleurs sur le marché

du travail reflète, pour partie, une distribution basée sur la nationalité ou l'origine nationale des personnes. Le premier rapport du Monitoring a été présenté lors du séminaire du 5 septembre 2013 en présence des partenaires sociaux et de la ministre de l'emploi fédéral. Dans l'état actuel de l'outil, le monitoring prend en compte le critère « origine » uniquement.

Comment atteindre l'objectif fixé ? Le Centre est habilité à effectuer toutes les études et recherches nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Dans ce cadre, à la demande du Centre, chaque autorité et chaque institution publique mettent à sa disposition les informations nécessaires à l'accomplissement des dites missions. Cette mise à disposition se réalise très concrètement par l'échange de données (dans le respect de la loi sur la protection de la vie privée) et par la formalisation de contacts entre collaborateurs du Centre et administrations concernées.

Le Centre plaide pour que ces collaborations permettent de :

- **Consolider les partenariats entre le Centre, la Banque Carrefour (SPF Affaires sociales), le Registre national (SPF Intérieur) et selon les matières abordées, les niveaux de pouvoirs fédéral et fédérés.**
- **Concernant le pouvoir fédéral : pérenniser la production du Monitoring socio-économique et soutenir le suivi des recommandations du rapport du 5 septembre 2013 (voir le point « Emploi » à la page 26 de ce Mémoire).**
- **Concernant les pouvoirs fédéral et régionaux :**
 - a) **soutenir la reconduction du Baromètre de la diversité en matière d'emploi (pour plus de précisions, voir le point « Emploi » à la page 26 de ce Mémoire)**
 - b) **assurer le suivi des recommandations du baromètre Logement 2014 (pour plus de précisions, voir le point « Logement » à la page 34 de ce Mémoire).**
- **Concernant les Communautés : soutenir la réalisation du Baromètre de la diversité dans le secteur de l'enseignement (pour plus de précisions, voir le point « Enseignement » à la page 30 de ce Mémoire)**

INTÉRIEUR

POLICE

PROFILAGE ETHNIQUE

Les citoyens, les professionnels et la société sont de plus en plus souvent confrontés au phénomène du profilage ethnique, cette pratique qui consiste à se baser sur l'apparence des individus, c'est-à-dire essentiellement sur la soi-disant race, l'ethnicité, la religion ou l'origine nationale, pour justifier des actions de lutte contre la criminalité (tels que des contrôles et fouilles, des arrestations,...). Tant le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) que la Commission contre le racisme et l'intolérance (ECRI) soulignent que le profilage ethnique viole l'interdiction internationale sur la discrimination.^[2] L'agence des droits fondamentaux (FRA), la commission des droits de l'Homme des Nations unies et la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) se sont également exprimées sur le caractère discriminatoire de la pratique.^[3] Les lois nationales contiennent déjà des articles qui interdisent la discrimination par le personnel de la fonction publique ou qui stipulent que la police doit toujours avoir une raison valable ou légitime pour procéder au contrôle de citoyens.

Le Centre estime prioritaire d'étudier le concept de profilage ethnique en collaboration avec la police et de travailler à une compréhension accrue de ce phénomène (connaissance de ce mécanisme, des écueils, du cadre légal, des effets néfastes sur le dialogue avec le citoyen,...)

CONVENTION POLICE – CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES

Depuis 1996, une Convention régit un accord de coopération intensif entre la Police et le Centre. En 2011, cet accord a été conclu pour une durée indéterminée. Le Centre a ainsi pu développer en collaboration avec le Service égalité et diversité de la police fédérale (DSID) une vision à long terme pour les activités de suivi et les actions conjointes. Cette vision s'inscrit dans le cadre de politique de la lutte contre la discrimination et de la promotion de la diversité.

Le partenariat entre la Police et le Centre comprend trois piliers essentiels :

^[2] UN Anti-discrimination Comitee, General Recommendation No. 31: Administration of the Criminal Justice System, § 20; European Commission against Racism and Intolerance, General Policy Recommendation No. 11 on Combating Racism and Racial Discrimination in Policing, 2007 ; Open Society Justice Initiative & European Network against Racism, ENAR Fact Sheet "profilage ethnique", 2009, 5.

^[3] Pour des pratiques de police plus efficaces, Guide pour comprendre et prévenir le profilage ethnique discriminatoire 2010, 2011, FRA — Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne ; Rosalind Williams v. Espagne, jugement de la cour constitutionnelle d'Espagne, N° 13/2001, 29 janvier 2001 ; Timishev v. Russie, CEDH, jugement du 13 décembre 2005.

- des formations à la diversité
- un soutien au réseau diversité de la police intégrée fédérale
- un soutien aux projets de diversité structurels.

Cette approche globale plurielle et intégrée est nécessaire pour travailler de manière structurelle et durable à davantage de diversité et à la lutte contre la discrimination. Les trois piliers sont complémentaires et offrent une plus-value indéniable pour la collaboration.

Le Centre préconise un investissement complémentaire et à long terme sur la Convention avec la police intégrée fédérale afin de renforcer la plus-value structurelle et durable de l'accord de coopération existant.

Il souhaite également donner priorité à et investir dans l'implémentation transversale de la thématique de la diversité au sein du travail de la Police et de ses différentes articulations.

MIGRATION

ETUDES ET ANALYSES : CHIFFRAGE DES TENDANCES MIGRATOIRES ET SUIVI LONGITUDINAL

Depuis des années, la migration est de loin le facteur prédominant des développements démographiques. Le solde migratoire est en effet un multiple du solde naturel. À la lumière du vieillissement de la population, il s'agit d'une chance mais, simultanément, l'impact sur le logement, l'enseignement et le travail est très important. D'un point de vue sociétal, l'importance d'une connaissance approfondie du phénomène migratoire – dans tous ses aspects – est donc loin d'être négligeable. Pourtant, force nous est de constater qu'en Belgique, **nous ne sommes pas encore en mesure de chiffrer les tendances migratoires de manière suffisamment détaillée**. Nous savons, par exemple, qu'une grande partie des migrants arrivent en Belgique dans le cadre du regroupement familial, mais que savons-nous de plus sur ce groupe ? Nous ne sommes pas à même d'indiquer quelle proportion de ces migrants travaille ou étudie ici. Et que savons-nous de l'afflux important de ressortissants d'autres États membres de l'UE ? En ce qui concerne les chiffres dont nous disposons actuellement, un très grand nombre de questions méthodologiques et techniques compliquent l'interprétation.

Chiffrer et observer la migration dans tous ses aspects est primordial pour pouvoir estimer et aborder les défis sur le plan du vieillissement et de l'ethnostratification. Le Centre plaide dès lors pour des **instruments permettant l'evidence-based policy making** au niveau de la politique d'asile et de migration.

Le Centre recommande, d'une part, qu'une collecte de données la plus complète et la plus détaillée possible

soit réalisée et, d'autre part qu'il y ait une concertation régulière de tous les acteurs qui gèrent ou traitent des sources de données sur les meilleures possibilités de rapportage sur la migration.

De la sorte, les décideurs devraient pouvoir disposer d'informations pertinentes sur la migration en vue d'élaborer leurs décisions.

Si un problème devait être diagnostiqué, le Centre estime que l'introduction (consécutives) de mesures doit s'accompagner d'une mesure zéro, d'un suivi et d'une mesure de l'impact.

Trop souvent encore, les mesures de politiques découlent d'un problème dont nous ne pouvons malheureusement pas chiffrer l'ampleur ou dont l'impact n'est pas calculé avec précision. Ainsi, en matière de mariages blancs, nous ne disposons pas d'une vision chiffrée détaillée du problème. Dans le cadre du changement législatif radical en matière de regroupement familial, la surveillance de l'impact n'a pas été mise sur pieds ou insuffisamment. Par exemple, nous ne pouvons toujours pas faire la distinction entre regroupement familial avec un Belge et avec un citoyen de l'UE, alors que depuis 2011, la loi diffère sensiblement en ce qui concerne ces deux cas.

Le Centre plaide également pour un suivi dans le temps (suivi longitudinal) de la situation socioéconomique des nouveaux arrivants.

De cette manière, le parcours postérieur à la délivrance d'un permis de séjour n'est pas une boîte noire et il est envisageable de réaliser un suivi sur lequel ancrer d'éventuelles politiques ultérieures.

DROITS FONDAMENTAUX DES ÉTRANGERS : CODIFIER LE DROIT DES ÉTRANGERS

Selon le Centre, après plus de trente ans de réformes successives de la loi du 15 décembre 1980, pierre angulaire de sa politique migratoire, la Belgique doit se doter d'un « code du droit des étrangers » pour rendre la législation compréhensible, la réparer, la compléter et assurer son articulation avec d'autres normes qui lui sont liées.

Le renforcement de la sécurité juridique de tous, et celle des étrangers en particulier, est l'objectif central de cette codification.

Concrètement on entend par codification :

- rendre la législation compréhensible : en assurer la lisibilité (syntaxe, réduction des renvois vers d'autres articles au sein d'un même article, ...).
- réparer la législation : sortir de la loi du 15 décembre 1980 ce qui n'en relève pas directement (tel que les règles de procédures du Conseil du contentieux des étrangers) et corriger les contradictions internes qui sont survenues dans le texte au fil des modifications successives (la transposition de la directive retour, la mise en place du trajet de retour et la transposition concomitante de la directive procédure d'asile résultent dans l'impossibilité d'application de certaines des nouvelles dispositions) ;
- compléter la législation : de manière à couvrir tous les statuts existants (réformer le statut des apatrides, clarifier la situation des inéloignables...) mais aussi de manière à prendre en compte la situation de certains groupes vulnérables (droits de l'enfant, groupes vulnérables, régularisations humanitaires,...)
- assurer son articulation avec d'autres normes qui lui sont liées : organiser le lien avec la législation – prochainement régionale – sur les permis de travail, ratification de la Convention des Nations Unies sur les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille, ratification de la Convention des Nations Unies sur la réduction et la prévention des cas d'apatridie,...

SANTÉ, AFFAIRES SOCIALES ET INTÉGRATION

ASSURABILITÉ DES MINEURS EN SÉJOUR IRRÉGULIER

Depuis janvier 2008, les mineurs étrangers non accompagnés (MENA), quel que soit leur statut de séjour, ont accès à l'assurance maladie à condition qu'ils aient fréquenté l'école trois mois de suite ou qu'ils aient été présentés à une institution de soutien préventif aux familles. Le législateur soulignait ainsi l'importance d'un accès optimal aux soins de santé pour ces mineurs.

Les études démontrent que les soins de santé que l'on reçoit en tant qu'enfant ont une influence déterminante sur notre état de santé en tant qu'adulte. Des soins de santé efficaces sont une condition fondamentale pour le développement et l'épanouissement de l'enfant. La Convention des Droits de l'Enfant demande que soit garanti le droit de l'enfant à jouir du *meilleur état de santé possible* (art 24).

Le système actuel de soins médicaux pour enfants en séjour irrégulier, qui repose sur l'Arrêté Royal sur l'aide médicale urgente, a un seuil élevé

et est complexe. Les acteurs impliqués (p.ex. médecins, hôpitaux), sont souvent mal informés et il n'y pas une application uniforme de l'AR.

Le Centre plaide pour que les tous les mineurs, quel que soit leur statut de séjour, aient accès à l'assurance maladie. En analogie avec le droit des MENA, ceci pourrait être couplé avec la condition de la scolarisation de trois mois ou le suivi par une institution de soutien préventif aux familles.

Ceci mènera à un meilleur accès aux soins de santé, plus d'attention aux soins préventifs et plus de sécurité juridique. Implicitement, ceci stimulera une meilleure scolarisation.

JUSTICE

NATIONALITÉ

Une évaluation de la législation actuelle (application de la loi, instruments nécessaires, efficacité...) permettrait d'apporter des adaptations concrètes.

Le 4 décembre 2012, le Parlement a approuvé la loi modifiant le Code de la nationalité belge. Cette loi, ainsi que les arrêtés royaux qui ont suivi (A.R. 14/01/2013, A.R. 17/01/2013 et circulaire 8/03/2013) modifient la vision concernant la fonction de l'acquisition de la nationalité. Avant ces adaptations récentes, le législateur considérait que l'acquisition de la nationalité était un instrument d'intégration, là où aujourd'hui, elle constitue le couronnement d'un parcours d'intégration réussi. Le Centre prend acte de cette évolution qui va à l'encontre des résultats de la recherche scientifique dont il ressort que l'acquisition de la nationalité belge en soi contribuait bel et bien aux possibilités d'emploi des migrants³. Or, les politiques d'acquisition de la nationalité sont au cœur des politiques d'intégration⁴.

Le Centre recommande de prévoir une double présomption d'intégration et de connaissance linguistique en faveur de l'étranger qui a un séjour légal ininterrompu de dix années en Belgique et un séjour illimité au moment de la demande.

La définition actuelle du « séjour légal préalable », telle qu'introduit par l'A.R. du 14/01/2013, conduit, pour certaines catégories d'étrangers, à ce que les délais définis par le CNB soient prolongés de plusieurs mois ou années. Les étrangers les plus touchés par ces mesures sont les personnes qui ont contesté avec succès une décision de l'OE de retrait de leur séjour devant le Conseil du contentieux des étrangers (CCE) et les bénéficiaires d'une protection internationale. Pour les réfugiés reconnus, la Belgique est liée par des obligations internationales qui doivent leur faciliter l'accès à la nationalité.

Le Centre estime que la définition de « séjour légal préalable » doit être réexaminée pour tenir compte des périodes fondées sur des autorisations provisoires de séjour.

³ Étude du Centrum voor Sociaal Beleid – Herman Deleeck de l'Universiteit Antwerpen: V. Corluy, I. Marx et G. Verbist, "Employment chances and changes of immigrants in Belgium: The impact of citizenship", *International Journal of comparative Sociology*, 52(4), pp. 350-368, 2011.

⁴ Robert Schuman Centre for advanced studies, *Membership and/or rights? Analysing the link between naturalization and integration policies for immigrants in Europe*, septembre 2013.

TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

La stratégie UE 2012-2016 en vue de l'éradication de la traite des êtres humains s'est fixée comme priorité de « reconnaître, de protéger et de soutenir » les victimes de la traite des êtres humains. La traite des êtres humains constitue une grave violation des droits de l'homme. Des dispositions complémentaires doivent dès lors être prises par l'État afin de protéger les victimes.

Le Centre recommande la mise en place d'un cadre clair et satisfaisant pour l'accompagnement des victimes de traite des êtres humains, à savoir :

- **un système de financement clair et soutenu : des centres spécialisés afin de faire face aux défis de façon méthodique et concertée ; les pouvoirs publics pourront ainsi compter sur une bonne harmonisation entre les différents acteurs ; enfin les victimes mêmes qui ont droit à des acteurs non gouvernementaux solides en qui pouvoir placer leur confiance ;**
- **une offre adaptée aux besoins des victimes sur le plan de la protection, de l'accompagnement et de l'indemnisation, en particulier pour les ressortissants de l'UE ;**
- **une assistance juridique gratuite et rapide des victimes.**

Le tout est inspiré par la nécessité d'aller au-devant de la réglementation européenne, ainsi que celle de maintenir la performance de l'approche belge, également pour les victimes.

Le développement d'un cadre clair et satisfaisant pour l'accompagnement des victimes n'a de sens que dans la mesure où la traite des êtres humains reste une priorité sur le terrain. Un suivi dans une commission parlementaire contribue à la qualité de l'approche. La force de la lutte contre la traite des êtres humains est déterminée par son maillon le plus faible. Une approche globale est primordiale.

ORIENTATION SEXUELLE – PARENTALITÉ

Avec l'ouverture du mariage en 2003 et de l'adoption en 2006, la Belgique est un précurseur international dans le domaine des droits des lesbiennes. Bien qu'il y ait actuellement égalité juridique sur ce point, un très grand nombre de problèmes demeurent. Ainsi, devenir parents et fonder une famille n'est pas chose aisée pour les lesbiennes.

La partenaire d'une mère lesbienne doit systématiquement suivre une procédure d'adoption compliquée. En pratique, cela signifie que la partenaire d'une mère lesbienne qui entame cette procédure ne peut obtenir de lien juridique avec l'enfant qu'après plusieurs mois d'attente.

Le Centre demande que les couples lesbiens mariés et non mariés puissent obtenir de manière rapide et efficace un lien juridique à part entière avec leur enfant, comme c'est le cas pour les couples hétérosexuels.

Pour les candidats parents adoptifs également, de très nombreuses difficultés demeurent. Pour l'adoption nationale, les parents biologiques doivent marquer leur accord sur l'adoption par une famille lesbigay. L'adoption à l'étranger est le plus souvent extrêmement difficile car les pays partenaires avec lesquels les services d'adoption agréés collaborent ne consentent généralement pas à l'adoption par des couples lesbigays. L'adoption autonome (en dehors de services d'adoption agréés) est également très complexe. Enfin, les listes d'attente en matière d'adoption sont également très longues.

Le Centre demande que les problèmes des lesbigays qui sont candidats parents adoptifs soient étudiés et que des solutions concrètes soient élaborées.

La Belgique ne possède aucune législation concernant les mères porteuses. Certains couples y ont cependant recours, le cas échéant à l'étranger. Cela peut engendrer des situations très problématiques.

Le Centre estime que la question de la nécessité d'un cadre législatif relatif aux mères porteuses doit être posée et étudiée.

COL 13/2013

Le Collège des procureurs généraux a adopté une circulaire commune avec les ministres de la justice et de l'intérieur. Cette circulaire COL 13/2013 est relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (en ce compris les discriminations fondées sur le sexe). (référence : http://www.om-mp.be/omzendbrief/5057048/omzendbrieven_2013.html)

Le Centre souhaiterait que les ministres compétents adoptent les mesures suivantes pour rendre cette circulaire plus opérationnelle.

- *Désignation d'interlocuteurs de référence au sein de la police*

La circulaire invite le parquet (et l'auditorat) à désigner en son sein un magistrat de référence. La circulaire invite aussi la police fédérale ainsi que les chefs de corps de la police locale à désigner un fonctionnaire de police de référence avec des possibilités d'en désigner un seul pour plusieurs petites zones et plusieurs pour les grandes.

Le Centre souhaite que les ministres compétents en matière de politique de recherche et de poursuites liées à des faits de discrimination et des délits de haine veillent à la désignation d'un policier de référence (via par exemple la Commission permanente de la police locale ou via un autre échelon) sur base d'un profil de fonction de policier de référence.

- *Désignation d'interlocuteurs de référence au sein de l'Inspection Bien-être au travail*

La circulaire propose aussi de créer un réseau dans l'emploi confiant cette initiative à l'auditeur de référence. Cette circulaire ne s'applique pas directement aux inspections du travail alors que ces derniers doivent être impliqués dans la mise en place d'un tel réseau.

Le Centre a déjà conclu un protocole de collaboration avec l'inspection de contrôle des lois sociales sur la discrimination. Mais le Centre a peu de contact avec l'Inspection Bien-être au travail en charge du harcèlement au travail alors que le harcèlement discriminatoire est un phénomène préoccupant auquel le Centre a consacré son rapport annuel 2012.

Le Centre invite les ministres compétents à désigner une personne de référence au sein de l'Inspection « Bien-être au travail » aussi bien au niveau fédéral que régional en matière de harcèlement discriminatoire.

- *Impact sur la production de chiffres au travers des procès-verbaux dressés*

Certaines difficultés peuvent apparaître dans l'application de la présente circulaire en matière d'enregistrement et de statistique (encodage), comme déjà pointé par les services compétents.

En outre, le Centre n'a pas encore accès aux données même anonymisées des services de police pour les dossiers disciplinaires ouverts à charge de la police.

Le Centre invite les ministres concernés à mettre en place un dispositif de monitoring pour analyser les données statistiques en matière de discriminations et de délits de haine, ainsi que la fiabilité des instruments d'enregistrement au sein des services « statistiques » concernés de la police (y compris pour le volet disciplinaire) et du parquet, en impliquant le Centre.

Des recommandations pourront alors être adressées au collège en vue d'améliorer le volet « encodage » de la circulaire.

- Formation des acteurs judiciaires

La circulaire invite les acteurs de référence concernés à suivre une formation. Le Centre a déjà proposé plusieurs formules parmi les formations existantes ainsi que de nouvelles formations.

Le Centre invite les ministres concernés à organiser, au sein de leur service et en collaboration avec le Centre, des formations adaptées pour les magistrats, les auditeurs, les inspecteurs de travail de référence ainsi que les policiers de référence.

Le Centre se tient à disposition pour des propositions de formation.

- Gratuité des pièces ainsi que des jugements

La circulaire prévoit que les parquets doivent transmettre au Centre les jugements dans le cadre de ses missions. Cependant le Centre doit auprès de certains greffes s'acquitter des frais de copie de dossiers et de jugements. Il existe des dispositions qui accordent aux services publics la gratuité des pièces mais les directives ne sont pas toujours claires en ce qui concerne le Centre.

Le Centre invite les ministres concernés à accorder au Centre la gratuité des pièces et des jugements en clarifiant les dispositions existantes.

MESURES ALTERNATIVES

De très nombreux dossiers pénaux relatifs à des infractions à la loi antiracisme et à la loi antidiscrimination sont classés sans suite. Souvent, le classement est inspiré par des raisons d'opportunité. Pourtant, l'absence de signal émis à l'encontre des auteurs suscite un sentiment

d'impunité. Dans la pratique, le Centre constate ce fait essentiellement dans le cadre de la *cyberhaine* (voir ci-dessous, également en rapport avec la correctionnalisation de « délits de presse discriminatoires »).

Par cette constatation, le Centre ne plaide pas pour une approche purement répressive du phénomène. La recherche et l'expérience démontrent que l'arbitrage dans des affaires pénales et les mesures alternatives peuvent avoir un impact positif à la fois sur l'auteur et la victime. Aujourd'hui, cette option est plutôt rarement envisagée dans les affaires de discrimination et de racisme, notamment parce qu'il n'existe pas de proposition spécifique.

Le Centre demande que l'on investisse dans des mesures alternatives adaptées pour certaines formes pénales de racisme et de discrimination.

CORRECTIONNALISATION DES DÉLITS DE PRESSE DISCRIMINATOIRES

L'objectif de cette proposition est de lutter contre l'impunité relative des délits de presse discriminatoires. Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, il n'y a eu que deux procès d'assises pour des délits de presse (dont un pour des tracts racistes diffusés par un parti extrémiste) en Belgique. Autant dire que c'est la porte ouverte à une quasi-impunité de fait et que l'effectivité de l'application de la loi de 2007 s'en trouve singulièrement réduite.

Le Centre a recensé dernièrement de nombreux dossiers d'incitation à la haine et à la violence contre des personnes en raison de leur conviction religieuse ou de leur orientation sexuelle. Il s'agit donc d'un problème sociétal conséquent.

Il est difficile de comprendre, et de défendre le fait que l'incitation à la violence, à la discrimination ou à la haine sur base de l'orientation sexuelle ou de la religion soit moins facilement réprimable que celle fondée sur un critère racial. La Cour européenne des droits de l'Homme, dans un arrêt du 27 septembre 1999 (*Smith et Grady c. Royaume-Uni*), a considéré que les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle sont aussi sérieuses (« *as serious as* ») que celles fondées sur la race, l'origine ou la couleur de peau. Le maintien d'une différence entre ces phénomènes ne serait pas conforme à l'enseignement de la Cour.

Pour qu'un débat puisse avoir lieu sur l'extension de la correctionnalisation des délits de presse à d'autres critères que les critères raciaux, le Centre plaide pour que l'article 150 de la Constitution soit déclaré ouvert à révision pour la prochaine législature.

ÉGALITÉ DES CHANCES

ÉVALUATION DE LA LÉGISLATION ANTIDISCRIMINATION

L'article 52 de la loi du 10 mai 2007 prévoit qu'une évaluation des trois lois contre la discrimination (genre, antiracisme et antidiscrimination) doit être faite par le Parlement tous les cinq ans.

Dans l'attente de cette évaluation et parce que la première échéance de cinq ans est échue, le Centre a communiqué les points clés sur lequel son rapport d'évaluation portera. Le Centre se base, pour l'essentiel, sur la casuistique des dossiers qu'il a été amené à traiter.

Le Centre demande que le Parlement procède à l'évaluation de la législation antidiscrimination en vue d'améliorer et d'affiner la législation existante.

Le Centre a publié sur son site web⁵ une synthèse des éléments essentiels qu'il souhaite aborder dans le cadre de cette évaluation. Sans être exhaustif, voici quelques points qui retiennent son attention : adoption d'un arrêté royal relatif aux actions positives ; arrêté royal relatif aux exigences professionnelles essentielles et déterminantes ; discriminations multiples ; compatibilité avec la loi sur l'abus de faiblesse ; motif de justification âge en matière d'emploi ou de sécurité sociale ; maladie de longue durée assimilée au handicap ; montant des dommages forfaitaires hors emploi,...

FIPI – NIVEAU FÉDÉRAL

Les moyens du FIPI auront été transférés au niveau des Communautés et Régions pour 2014/2015. Il reste à déterminer le sort qui sera réservé à la part fédérale du FIPI (+/- 1.600.000 euros/an).

Le Centre plaide pour que les moyens fédéraux servent à pérenniser (et donc sans passer par un appel annuel) certains projets relevant des compétences fédérales, notamment parce que certains d'entre eux peuvent s'assimiler à une forme de délégation de mission de service public ou encore parce qu'ils concernent des initiatives qui touchent l'ensemble du pays.

⁵ <http://www.diversite.be/lois-antidiscrimination-et-antiracisme-%C3%A9valuation>

EMPLOI

ADOPTER UN CADRE LÉGAL POUR L'ORGANISATION DES ACTIONS POSITIVES EN FAVEUR DE CERTAINS GROUPES DE TRAVAILLEURS

Pour rappel, le Centre et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ont présenté le 5 septembre 2013 le premier rapport du Monitoring socio-économique⁶ qui a confirmé l'hypothèse selon laquelle la position des travailleurs sur le marché du travail se réalise, pour partie, selon une distribution basée sur la nationalité ou l'origine nationale des personnes. Le Monitoring socio-économique a ainsi démontré l'existence d'une ethnostratification du marché du travail. Ce processus de stratification découle à la fois de l'organisation du travail et de la qualité de celui-ci, et des dynamiques discriminatoires en vigueur.

Au-delà des réponses structurelles qui doivent être apportées au niveau de l'organisation du marché de l'emploi pour répondre au défi des processus d'inégalités, d'ethnostratification et de discrimination, le Centre estime qu'il est indispensable de promouvoir l'adoption de mesures spécifiques en vue d'améliorer l'intégration des personnes d'origine étrangères sur le marché du travail.

Le Centre insiste sur la nécessité d'adopter, tant au niveau fédéral que régional ou communautaire, conformément au prescrit de certaines des législations visant à lutter contre les discriminations, des textes réglementaires (Arrêté royal et Arrêtés des gouvernements) déterminant les hypothèses et les conditions dans lesquelles des mesures d'action positive peuvent être mises en œuvre en faveur des personnes issues de l'immigration.

Par analogie, le Centre insiste sur la nécessité d'envisager la possibilité d'adopter ce type de mesure en faveur de l'ensemble des publics visés par les législations antidiscrimination.

APPELER À DES ETATS GÉNÉRAUX CONCERNANT L'EMPLOI POUR LES PLUS DE 45 ANS

Le Programme national de réforme présenté par la Belgique le 25 avril 2013 dans le cadre de la Stratégie de croissance UE 2020 présente une série d'objectifs visant à accroître le taux d'emploi des travailleurs les plus âgés (création de 234.00 emplois pour les 55-64 ans d'ici 2020).

Le Baromètre Emploi publié par le Centre en septembre 2012 a démontré le lien évident entre les difficultés éprouvées par les plus de 45 ans dans toutes les phases de recrutement et les stéréotypes liés à l'âge

⁶ Voir p.12.

véhiculés auprès des recruteurs. En outre, certaines mesures de maintien dans l'emploi pour les plus de 45 ans se retournent contre eux quand il s'agit de les recruter (par ex. le temps de travail réduit). Enfin, certains signalements introduits au Centre indiquent que des organismes de formation professionnelle refusent des demandeurs d'emplois plus âgés, craignant avant-même de les former, de ne pas pouvoir les réinsérer dans le marché de l'emploi.

Il est temps d'offrir l'opportunité à tous les partenaires travaillant dans ce domaine de réfléchir à l'impact de la distinction sur base de l'âge concernant l'emploi des plus de 45 ans. Et ce au niveau individuel, mais aussi à un niveau global puisque la crise économique n'est pas sans conséquences sur les perspectives que ce sont donnés les gouvernements fédéraux et régionaux.

Le Centre plaide donc pour la réalisation d'Etats généraux réunissant employeurs, organismes d'insertion, syndicats et autorités compétentes afin de dresser un tableau des freins produits par les phénomènes discriminatoires liés à l'âge sur l'emploi des plus de 45 ans.

De manière proactive, ces Etats généraux seraient l'occasion de collaborer à l'élaboration de pistes ne niant pas le biais discriminatoire dans l'implémentation des objectifs fixés afin d'encourager le taux d'emploi des plus âgés.

RATIFICATION DE LA CONVENTION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS ET DES MEMBRES DE LEUR FAMILLE.

En décembre 2015, la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille va fêter son vingtième anniversaire. Cette convention de 1990 devait devenir un instrument international directeur pour la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille. Aucun État européen n'a à ce jour ratifié la Convention.

Le Centre invite les autorités belges à prendre l'initiative et à entamer le processus de ratification de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille.

COMMUNAUTÉS

AIDE AUX PERSONNES ET SOINS DE SANTÉ

Le secteur **de l'aide aux personnes et des soins de santé** est confronté à une double mutation, d'une part la visibilité du vieillissement de la population d'origine étrangère et le décalage avec une offre normée, d'autre part l'ethnisation de certaines fonctions situées au plus bas de l'échelle sociale (aide familiale, aide-ménagère). Deux vulnérabilités doivent être prises en charge de manière cohérente pour éviter d'être en face d'un secteur qui risque de continuer à fonctionner en laissant en marge une partie de la population (travailleurs et bénéficiaires).

Formations

S'agissant de la formation des professionnels du secteur de l'aide aux personnes et des soins de santé, le Centre plaide pour qu'on y intègre les compétences interculturelles et transculturelles.

Le personnel soignant et les travailleurs sociaux rencontrés soulèvent régulièrement l'intérêt qu'ils auraient à être davantage formés et informés des systèmes de référence culturelle et des histoires migratoires de chacun. Certains regrettent de façon plus générale que les études intègrent si peu la connaissance des personnes, leur mode de vie, leurs représentations. La méconnaissance des usagers, l'inadaptation de certains services peuvent créer des comportements discriminants et une incompréhension totale dans la prise en charge.

Règlementations

Le Centre demande que les autorités stimulent l'adoption de règlements ou de chartes qui concilieraient les droits et devoirs des travailleurs et des bénéficiaires afin de lutter contre les propos racistes et les comportements discriminatoires.

Espaces de parole

Le Centre recommande d'ouvrir un espace de discussion au sein des structures d'aide et de soins laissant une place à l'expression et aux traitements des propos et des comportements racistes et/ou discriminatoires que les travailleurs/euses subissent dans l'exercice de leur fonction.

Suivi psychologique

Un suivi psychologique peut être indiqué, par exemple après une affaire d'harcèlement, mais pas seulement. Une supervision avec un professionnel externe à la structure peut également s'avérer utile.

Valorisation et ouverture

Deux dimensions sont à prendre en considération pour relancer l'hétérogénéité dans ce secteur et éviter le renforcement de l'ethnisation de certaines fonctions. Une première réflexion porte sur la dimension du recrutement.

Le Centre propose que la législation en matière de reconnaissance des diplômes soit assouplie afin de permettre à certaines travailleuses de postuler à d'autres fonctions et dans d'autres secteurs qui répondent mieux à leurs compétences. Un accompagnement avec des formations spécifiques, complémentaires peut également être envisagé pour valoriser les métiers du secteur.

Une seconde réflexion porte sur le manque de reconnaissance du secteur d'aide et de soins aux personnes.

Le Centre veut inciter les structures à la valorisation des expériences professionnelles et des compétences acquises par le personnel (aide-soignante, aide familiale).

Cependant, ces deux axes d'une même réflexion n'ont aucune portée si elles ne sont pas actionnées conjointement. En effet, une valorisation des fonctions uniquement dans le secteur de l'aide, mettrait à l'écart les personnes sans qualifications, par contre une valorisation des diplômes étrangers, provoquerait un manque cruel de personnel dans ce type de métier.

Le Centre souhaite inciter les structures d'aide et soins à favoriser une diversité/mixité au niveau du recrutement du personnel. Il est essentiel de "briser" une forme d'ethnisation de certaines fonctions difficiles, pénibles.

Au niveau des bénéficiaires : coordination

Le Centre estime qu'une fusion entre les institutions complémentaires et un fonctionnement par réseaux soutenu par les communes favoriserait la prise en charge globale du bénéficiaire et par voie de conséquence répondrait à ses besoins et ses attentes propres.

ENSEIGNEMENT

BAROMÈTRE DE LA DIVERSITÉ

Déjà dans son premier rapport, « L'intégration : une politique de longue haleine », le Commissaire royal à la politique des immigrés (1989-1993) insistait sur l'importance de l'enseignement pour l'intégration des jeunes issus de l'immigration. Tant en Communauté française que flamande, une politique spécifique a été menée à l'égard de ce groupe cible ces vingt dernières années, que ce soit ou non via un enseignement favorisant globalement l'égalité des chances en visant également d'autres groupes cibles, comme les élèves issus de familles défavorisées au plan socio-économique.

Depuis la ratification de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, et depuis que le Centre s'est vu confier la mission de son suivi, la poursuite d'un « enseignement inclusif » – grâce auquel les jeunes avec un handicap peuvent participer pleinement à l'enseignement ordinaire – a été inscrit à l'agenda.

Mais l'attention pour la situation d'élèves issus d'autres groupes cibles, les jeunes lesbigays, par exemple, est devenue d'actualité ces dernières années, notamment en raison de la problématique du harcèlement à l'école.

Il est important de disposer de bons instruments de mesure. C'est pourquoi il nous semble essentiel d'investir dans un instrument de mesure de qualité, capable de contribuer à façonner la politique ces 20 prochaines années et de surveiller cette politique d'enseignement, avec des accents spécifiques pour des groupes cibles qui en ont besoin, en raison du manque d'égards à leur rencontre ou de leur retard.

Un baromètre de la diversité « enseignement » permettra, en tant qu'instrument de mesure structurel pour un certain nombre de groupes

cibles choisis de manière orientée, de se faire une meilleure idée du comportement (taux de discrimination), des attitudes (taux de tolérance) et de la participation réelle (taux de participation) sur le plan de l'enseignement.

Le Centre demande aux différents gouvernements compétents en matière d'enseignement d'investir entre 2014 et 2019 dans l'instrument de politique « Baromètre de la diversité : Enseignement ». Afin de contribuer au développement de cet instrument de mesure, le Centre compte sur le soutien (financier et en termes de compétences) des gouvernements et des ministres compétents.

SIGNES CONVICTIENNELS DANS L'ENSEIGNEMENT (ÉLÈVES, ÉTUDIANTS)

Le Centre appelle les partis politiques à prendre une position claire concernant le port de signes convictionnels dans l'enseignement. Il faut mettre fin à la faculté qui est laissée aux pouvoirs organisateurs et aux écoles de régler cette question.

Le Centre considère que :

- **dans l'enseignement supérieur (écoles supérieures, universités, promotion sociale...) : l'interdiction du port des signes convictionnels pour les étudiants n'est pas admissible ;**
- **dans l'enseignement obligatoire : la question doit être tranchée avec éventuellement une différenciation en fonction du cycle scolaire.**

ENSEIGNEMENT + RECHERCHE LGBT

Pour les enfants et les jeunes lesbiennes, l'enseignement est encore trop souvent un chemin de croix. Ils ne sont pas bien dans leur peau, constat qui ressort des chiffres sur leur bien-être moindre et leur risque de suicide plus élevé. Les principaux points d'attention sont l'hétéronormativité de l'enseignement (qui s'exprime notamment dans le matériel pédagogique), le harcèlement homophobe et transphobe, l'absence d'une perspective LGBT dans la formation relationnelle et sexuelle et un déficit d'informations, un manque de modèles, et les enseignants qui ne sont pas toujours assez informés. De surcroît les jeunes filles lesbiennes et bisexuelles sont particulièrement vulnérables.

Bien qu'un très grand nombre d'initiatives aient été prises, elles se soldent souvent par un échec en raison de leur caractère ponctuel et par

projet. Seule une approche globale, structurelle soutenue et enracinée fera une réelle différence pour les jeunes LGBT. Une telle approche doit recouvrir toutes les facettes de l'enseignement, c.-à-d. tous les niveaux (de la classe de maternelle aux amphithéâtres universitaires), tous les acteurs (enseignants, personnel pédagogique et de soutien, ainsi que les professeurs et organisateurs des formations des enseignants).

Le Centre demande à l'ensemble des pouvoirs publics de s'atteler au développement d'une approche globale et structurelle de la question de l'orientation sexuelle et du genre à l'école afin de cerner les principaux écueils et de définir des priorités d'action.

L'enseignement ne peut être considéré indépendamment de la recherche. Un maillon important manquant sur ce plan est un master en études de genre. Le rapport Tuning européen (2010) révèle que la Belgique figure en queue de peloton de l'UE en matière d'enseignement en études de genre. Une étude de faisabilité réalisée par Sophia, le réseau pour les études de genre, est arrivée à une conclusion positive.

Le Centre plaide en faveur de la mise en œuvre d'un master en étude de genre

Références :

Rapport Tuning :

<http://www.atgender.eu/uploads/files/Gender%20Studies%20Tuning%20brochure%20Printed%20version%20FINAL.pdf>

Étude Sophia : <http://sophia.be/index.php/nl/pages/view/15>

ÉDUCATION MÉDIAS ET COMMUNICATION INTERCULTURELLE

Le Centre est convaincu que l'éducation aux médias et à la communication interculturelle devrait être durablement intégrée dans les objectifs des programmes d'études : les élèves doivent développer un esprit critique leur permettant d'évaluer la pertinence des informations auxquelles ils sont exposés, qui visent notamment les minorités ethniques, et pouvoir déconstruire préjugés et stéréotypes.

Les élèves doivent être en mesure de démontrer l'inexactitude des mécanismes de propos haineux et pouvoir y réagir. De manière générale, il importe d'accroître la résistance morale. Les écoles doivent non seulement apprendre à reconnaître le racisme et la discrimination, mais aussi la manière de les gérer, d'intervenir (contre-discours) et de les réprimer.

Au cours de la formation et de la carrière des enseignants, des compétences doivent être renforcées afin de mieux combattre le racisme, la discrimination et l'intolérance.

La communication interculturelle et la diversité doivent se voir attribuer une place structurelle au sein des formations du personnel enseignant.

RÉGIONS

LOGEMENT

La régionalisation de la loi sur le bail a été inscrite lors de cette législature au programme de la réforme institutionnelle de l'Etat. Le Centre souligne que cette régionalisation conduit à une diminution des mécanismes de recours pour les victimes de discriminations raciales dans le secteur du logement. En effet, la loi fédérale comporte des dispositions pénales sanctionnant ce type de discrimination, alors que les décrets et ordonnances, qui seront d'application à l'avenir ne comportent pas ce type de disposition.

Dans le cadre de cette régionalisation, le Centre souhaite attirer l'attention sur certains points.

MESURES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

La régionalisation de la matière du bail est l'occasion de maintenir et/ou de renforcer les dispositions garantissant, directement ou indirectement, une égalité de traitement et participant à la lutte contre les discriminations.

Parmi ces éléments, on citera :

- l'obligation de l'affichage du montant du loyer et des frais communs ;
- l'organisation de la mise en œuvre du contrôle de cette obligation en concertation avec les autorités compétentes ;
- l'obligation de conclure les baux par écrit ;
- l'obligation d'établir un état des lieux ;
- l'obligation de l'enregistrement des baux ;
- la mise en place d'un système de garantie locative permettant aux personnes à faible revenu de pouvoir se loger.

Le Centre invite les autorités régionales à introduire dans ces nouveaux décrets ou ordonnances un rappel des principes de non-discrimination. Par ailleurs, il est important que lors de leur adoption, une campagne d'information soit élaborée afin de veiller à ce que chaque citoyen soit informé des différentes dispositions en application dans sa Région.

INSPECTION RÉGIONALE DU LOGEMENT

L'expérience du Centre ainsi que des études en la matière tendent à montrer que les discriminations dans le domaine du logement sont encore bien présentes, bien qu'elles soient de plus en plus difficiles à identifier et à prouver, et donc à sanctionner.

Le Centre recommande de développer des outils qui permettent de démontrer l'existence des discriminations raciales et de les sanctionner. Il pourrait être envisagé d'étendre les compétences des services régionaux d'inspection du logement à l'application de la réglementation antidiscrimination. Ces services devraient être outillés pour pouvoir effectuer des contrôles et pour délivrer des sanctions financières.

Ces contrôles pourraient, d'une part, prendre la forme d'enquêtes en cas de plainte individuelle, dont le rapport permettrait d'étayer les poursuites et les sanctions ou, d'autre part, consister en des contrôles périodiques auprès des agents immobiliers à l'aide de « mystery shoppings ».

DÉVELOPPER CONCRÈTEMENT ET ASSURER LA MISE EN PLACE DES RECOMMANDATIONS ISSUES DU BAROMÈTRE DE LA DIVERSITÉ DANS LE DOMAINE DU LOGEMENT (PUBLIC ET PRIVÉ) DE 2014

En 2013, le Centre a commandité une recherche, le Baromètre de la diversité sur le thème du logement qui, en développant une approche et des méthodes différenciées pour le logement public et le logement privé, a pour objectif de mieux mesurer les phénomènes de discriminations et d'en comprendre les mécanismes et les causes. Les résultats de cette recherche devraient être disponibles en mars 2014. De ceux-ci seront tirés, tant pour le logement public que pour le logement privé, des recommandations.

Le Centre demande aux acteurs politiques compétents de prendre en considération les recommandations qui seront issues du Baromètre de la diversité Logement, en les concrétisant en mesures politiques, le cas échéant avec le soutien du Centre.

POUR LA RÉGION WALLONNE : PÉRENNISER ET DONNER UN CADRE AU CONSORTIUM DIVERSITÉ-EMPLOI

L'objectif est de renforcer l'action du Consortium Diversité Wallonie. Ce Consortium est composé du Cripel, de l'Egid-HEC ULg, du Forem et des cellules de lutte contre les discriminations des syndicats FGTB et CSC. Il développe de nombreuses actions d'information, de sensibilisation et de formation tendant à lutter contre toutes les formes de discriminations et à promouvoir un management de la diversité dans le monde du travail. Il bénéficie de subsides octroyés par le ministre wallon de l'Emploi.

Si la qualité des actions engagées a démontré l'utilité du consortium, elles démontrent aussi l'urgence et la nécessité de lui donner une plus grande visibilité et légitimité auprès des acteurs privés et publics du marché du travail.

Le Centre plaide pour que le gouvernement wallon donne un cadre fixe et pérenne au Consortium Diversité Wallonie afin de renforcer sa visibilité et sa légitimité auprès des acteurs du marché de l'emploi.

POLITIQUES D'INTÉGRATION

L'objectif est d'intégrer les questions de racisme et de discrimination dans les parcours d'accueil mis en place récemment par la Région wallonne et la Commission Communautaire française.

La Région wallonne et la Commission Communautaire française se sont dotées d'un Parcours d'accueil et d'intégration des Primo-arrivants. Ce dispositif prévoit un accompagnement visant à la fois l'intégration sociale des personnes et leur insertion professionnelle. Il devrait viser en priorité les personnes nouvellement arrivées sur le territoire sans pour autant exclure celles et ceux qui rencontrent des difficultés compte tenu de leur origine étrangère.

Le Centre plaide pour qu'une information relative aux organismes compétents pour accompagner les victimes de discrimination et ou de racisme soit dispensée aux primo-arrivants pris en charge par le dispositif. Cette information pourrait prendre place au cours du premier contact d'accueil.

Par ailleurs, les professionnels qui demain recevront ces personnes dans le cadre du Parcours d'accueil devraient être informés sur le cadre législatif antidiscrimination en vigueur et sur l'aide qu'ils sont en droit d'attendre des organismes compétents en matière de lutte contre la discrimination et le racisme.

POLITIQUES LOCALES

IMPLIQUER STRUCTURELLEMENT LES POUVOIRS LOCAUX DANS UN PROCESSUS DE FORMATION À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les pouvoirs locaux sont des acteurs incontournables dans l'implémentation des politiques de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité. Leur proximité avec les citoyens, leurs compétences touchant directement la population, leurs services rendus au quotidien en font un terrain de prédilection pour identifier les discriminations, informer, orienter ou accompagner les personnes qui s'en sentent victimes.

Pour le Centre, mener à bien cette tâche implique d'assurer la préparation des acteurs (notamment des élu-e-s) afin de les rendre conscients des enjeux de la diversité. Par ailleurs, permettre aux agents-e-s d'être formé-e-s et mieux outillé-e-s pour faire face aux besoins du public permet de prévenir des situations et des comportements discriminatoires.

Le Centre encourage l'ensemble des Régions à organiser structurellement la formation des acteurs locaux à la lutte contre les discriminations.

Plus précisément, pour le Centre, il y a lieu :

- d'inclure dans le programme de formation des mandataires locaux (« e-mandat »...), un volet relatif à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité ;
- d'initier structurellement au sein du programme de formation des écoles d'administration publique de chaque entité, une formation relative à la lutte contre les discriminations à la promotion de la diversité.

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme
138 rue Royale
1000 Bruxelles
02 212 30 00
epost@cntr.be
www.diversite.be

Publié en janvier 2014