

# DISCRIMINATION DIVERSITE

POUR UN PLAN D'ACTION INTERFÉDÉRAL CONTRE LE RACISME

*Rapport annuel 2013*

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



# DISCRIMINATION DIVERSITE



POUR UN PLAN D'ACTION INTERFÉDÉRAL CONTRE LE RACISME

## Rapport annuel 2013

Le Centre inter fédéral pour l'égalité des chances a publié son rapport annuel 2013. Ce rapport présente les actions menées par le Centre en 2013 pour lutter contre le racisme et promouvoir l'égalité des chances. Le rapport est disponible en version Word sur le site web du Centre: [www.diversite.be](http://www.diversite.be), rubrique « Publications ». Elle peut également être commandée par téléphone au 02 212 30 00 ou par courriel : [epost@cntr.be](mailto:epost@cntr.be).



# Table des matières

<b>Avant-propos</b>	7
<b>Chapitre I. Focus : Pour un Plan d'action interfédéral contre le racisme</b>	11
<b>Introduction</b>	12
<b>1. Race et racisme : un aperçu historique</b>	14
1.1. Les 16 <sup>e</sup> et 17 <sup>e</sup> siècles : une vision religieuse du monde	15
1.2. Le 18 <sup>e</sup> siècle : une vision raciale du monde	16
1.3. Le 19 <sup>e</sup> siècle : le racisme scientifique	16
1.4. Les 20 <sup>e</sup> et 21 <sup>e</sup> siècles : la Seconde Guerre mondiale comme carrefour	17
1.4.1. <i>Le racisme scientifique culmine et est rejeté</i>	17
1.4.2. <i>Évolution vers un racisme culturel</i>	19
<b>2. Vers une définition du racisme : perspectives</b>	22
2.1. Le racisme au sens juridique	23
2.1.1. <i>L'instrument législatif international</i>	24
2.1.2. <i>L'instrument législatif européen</i>	25
2.1.3. <i>L'instrument législatif national</i>	25
2.1.4. <i>L'interprétation par la jurisprudence</i>	26
2.1.5. <i>L'approche juridique : une définition partielle</i>	27
2.2. Le racisme au sens socio-scientifique	27
2.2.1. <i>Derrière les comportements, des attitudes et des stéréotypes</i>	28
2.2.2. <i>Le racisme comme « discours dominant »</i>	30
2.2.3. <i>Le racisme organisé</i>	31
<b>3. Formes de racisme, de haine et d'intolérance : les -phobies, -ismes et anti-</b>	32
3.1. -phobies, -ismes et anti- : que disent les représentants des minorités ethnoculturelles, les acteurs de terrain et les experts ?	33
3.1.1. <i>Contre les Juifs (antisémitisme)</i>	33
3.1.2. <i>Contre les musulmans (islamophobie)</i>	34
3.1.3. <i>Contre les Roms, les Sintis et les Gens du Voyage (antitsiganisme)</i>	36
3.1.4. <i>Contre les personnes d'origine subsaharienne (afrophobie/nérophobie)</i>	37
3.1.5. <i>Contre les étrangers, les demandeurs d'asile et les primo-arrivants</i>	38
3.1.6. <i>Le racisme, privilège des « blancs »?</i>	40
 <b>CONTRIBUTION EXTERNE</b>	40
3.2. Considération critique : à chacun sa phobie ?	42
 <b>CONTRIBUTION EXTERNE</b>	42

<b>4. Quelles sont les priorités dans la lutte contre le racisme, la haine et l'intolérance selon les acteurs de terrain?</b>	44
4.1. Participation et objectifs chiffrés	45
4.2. Emploi, enseignement, logement	46
4.3. Internet, médias et représentations	46
<b>5. Lutter contre le racisme : la triple approche du Centre</b>	48
5.1. Discours de haine sur internet : ne pas se focaliser sur la voie judiciaire	50
5.2. Crimes de haine : un manque de connaissance	52
5.3. Les médias entretiennent-ils le racisme ?	53
5.4. Enseignement : l'école en tant que levier d'insertion sociale ou premier lieu de relégation sociale ?	55
5.5. Emploi : contrer les processus de discrimination et d'ethno-stratification	57
5.6. Logement : « Déjà loué ! »	58
5.7. Temps libre	60
5.8. Police : mieux intégrer la lutte contre le racisme dans la pratique policière	63
5.9. Secteur d'aide et de soins à la personne / hôpitaux : développer les compétences transculturelles	65

## **Chapitre 2. Chiffres** 73

<b>1. Discrimination</b>	76
1.1. 3713 Signalements	78
1.2. 1.406 dossiers « Centre compétent »	81
1.2.1. <i>Dossiers ouverts en 2013 : un aperçu</i>	81
1.2.2. <i>Analyse des nouveaux dossiers par critère de discrimination</i>	84
1.2.2.1. Critères « raciaux » : 572 dossiers	84
1.2.2.2. Handicap et état de santé actuel ou futur : 344 dossiers	87
1.2.2.3. Conviction religieuse ou philosophique : 286 dossiers	88
1.2.2.4. Âge : 94 dossiers	89
1.2.2.5. Orientation sexuelle : 93 dossiers	90
1.2.2.6. Fortune (patrimoine) : 66 dossiers	91
1.2.3. <i>Analyse des nouveaux dossiers par domaine social</i>	91
1.2.3.1. Accès aux biens, services et activités : 383 dossiers	91
1.2.3.2. Emploi : 357 dossiers	93
1.2.3.3. Médias : 281 dossiers	94
1.2.3.4. Enseignement : 150 dossiers	95
1.2.3.5. Vie en société : 93 dossiers	96
1.2.3.6. Police et justice : 85 dossiers	97
1.2.3.7. Protection sociale : 34 dossiers	97
1.2.4. <i>1331 dossiers clôturés en 2013 : évaluation et résultat</i>	98
<b>2. Formations</b>	100

<b>Chapitre 3. Dossiers thématiques</b>	105
<b>1. Emploi</b>	106
1.1. Participation à une recherche-action menée par le Centre Bruxellois d'Action Interculturel (CBAI) sur la diversité convictionnelle notamment dans le monde du travail	107
1.2. Réflexion structurelle avec les syndicats sur la réinsertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap	107
1.3. Réflexion sur les modes d'objectivation du recrutement	109
1.4. Quelques initiatives locales	109
<b>2. Enseignement</b>	110
2.1. Tendances	111
2.1.1. <i>Tendances en Flandre</i>	111
2.1.2. <i>Tendances en Fédération Wallonie-Bruxelles</i>	112
2.2. Actions	113
2.3. Quelques initiatives locales sous la loupe	114
2.4. L'avenir : un Baromètre de la diversité - Enseignement	115
<b>3. Logement</b>	116
3.1. Tendances	117
3.2. Quelques initiatives locales sous la loupe	117
3.3. Focus : Elaboration d'un formulaire-type de candidature en collaboration avec l'Institut professionnel des agents immobiliers (IPI).	118
3.4. Perspectives : la régionalisation de la loi sur les loyers	120
<b>4. Orientation sexuelle</b>	122
4.1. Actualités	123
4.2. Actions	125
4.3. Sous la loupe : plan d'action interfédéral de lutte contre l'homophobie	126
<b>5. Convention des Nations Unies relative aux Droits des Personnes handicapées – mission conformément à l'article 33§2</b>	128
5.1. Introduction	129
5.2. Avis du Centre	129
5.3. Actions du Centre	131
5.4. Perspectives	132

<b>Chapitre 4. Jurisprudence</b>	135
<b>1. Aperçu de la jurisprudence de 2013</b>	136
1.1. Jurisprudence nationale	137
1.2. Jurisprudence internationale	139
<b>2. 10 ans de discrimination, de discours et de crimes de haine devant la justice</b>	142
<b>3. Dossiers judiciaires introduits par le Centre</b>	148
<b>4. Circulaire COL 13/2013</b>	152
<b>Chapitre 5. Le Centre en réseau</b>	155
<b>1. National</b>	156
1.1. Points de contact antidiscrimination flamands (Meldpunten)	157
1.2. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles	158
1.3. Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles Capitale <sup>163</sup>	160
<b>2. International</b>	161
2.1. National Contact Point on Integration (NCPI)	162
2.2. FRA: Agence des Droits fondamentaux	163
2.3. Commission européenne contre le racisme et la xénophobie (ECRI), Conseil de l'Europe	163
2.4. Le Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (Equinet)	164
<b>Annexes</b>	167
<b>1. Chiffres externes</b>	168
1.1. Police	169
1.2. Parquets	170
<b>2. Aperçu des points de contact</b>	182





# **AVANT-PROPOS**



L'année 2013, dont rend compte ce Rapport annuel Discrimination/Diversité, est la dernière année au cours de laquelle le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a fonctionné comme tel. En effet, le 5 mars 2014, le Moniteur belge publiait les lois, décrets et ordonnance qui transforment l'« ancien » Centre en un Centre interfédéral pour l'égalité des chances d'une part et un Centre fédéral Migration d'autre part.

Le présent Rapport annuel est, par conséquent, une édition du Centre interfédéral pour l'égalité des chances (dont le nom officiel est le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations) qui succède en droits et obligations à l'« ancien » Centre et qui, en cette qualité, en reprend les missions, dont notamment le fait de rendre compte de ses activités.

Outre ce Rapport annuel Discrimination/Diversité, le Centre a déjà publié un rapport annuel d'activités et de gestion (uniquement disponible via le site internet [www.diversite.be](http://www.diversite.be)). Le Centre fédéral Migration publiera, en juin, le Rapport annuel Migration 2013 et, en octobre, le Rapport annuel Traite et trafic des êtres humains 2013.

Tout comme les années précédentes, ce Rapport annuel Discrimination/Diversité contient un focus, qui est, cette année, consacré à la question du racisme. Le 15 février 2013, le Centre fêtait son 20<sup>e</sup> anniversaire et en a profité pour organiser une journée d'étude sur 20 années de lutte contre le racisme et la discrimination raciale et pour publier le recueil « *20 ans d'action. 20 regards* » qui regroupe les contributions de 20 témoins sur l'approche du racisme. À travers ces initiatives et ce focus, le Centre souhaite remettre à l'avant-plan la lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Lors de la conférence mondiale contre le racisme de Durban en 2001, la Belgique avait joué un rôle important et s'était engagée à élaborer un « *plan d'action national* » de lutte contre le racisme, la discrimination raciale et toute forme d'intolérance. Cependant, en février 2014, les autorités belges interrogées par le comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale ont reconnu ne pas avoir honoré cet engagement. À travers ce focus, le nouveau Centre interfédéral pour l'égalité des chances tient donc à donner une impulsion afin de relancer pleinement le travail – après les élections de mai 2014 – sur un plan d'ac-

tion interfédéral de lutte contre le racisme. À l'image du plan d'action contre les violences et la discrimination homophobes et transphobes de 2013, ce plan d'action doit concerner tous les domaines sociétaux et considérer des éléments aussi bien répressifs que préventifs et ainsi toucher aux compétences à la fois des pouvoirs publics fédéraux et à celles des Régions et des Communautés. Il s'agirait donc d'un plan d'action que les pouvoirs publics élaboreraient ensemble, qui verrait le jour en bonne concertation avec les partenaires sociaux, les organisations de la société civile et le monde académique, qui formulerait des objectifs clairs, désignerait des instruments et enfin qui indiquerait comment les résultats seraient mesurés et corrigés.

Ce rapport annuel informe également sur les signalements de discrimination pour l'année 2013, lesquels confirment les tendances des années précédentes. Le racisme demeure le motif de discrimination pour lequel le Centre est le plus souvent interpellé, tandis que le nombre de signalements de discrimination en raison d'un handicap continue à croître, tout comme ceux concernant la discrimination dans le cadre de l'accès aux biens et services.

Suivent ensuite les dossiers thématiques consacrés à l'emploi, à l'enseignement, au logement, à l'orientation sexuelle (où nous abordons le plan d'action interfédéral de lutte contre l'homophobie) et au handicap. La réforme du Centre a également apporté un ancrage légal à la mission consistant à veiller, en tant que mécanisme indépendant, à l'exécution de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Fin février 2014, le Centre a publié un rapport parallèle à ce sujet et il entend tirer, également en 2014, les conclusions d'une large enquête sur les principaux obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap dans leur participation à la vie en société de la manière la plus autonome possible et sur un pied d'égalité. Fin août 2013, le Centre a publié la brochure « *À l'école de ton choix avec un handicap* », laquelle vise à informer des bonnes pratiques en matière d'aménagements raisonnables.

La création du Centre interfédéral pour l'égalité des chances va de pair avec une plus grande action locale. Les citoyens, institutions et organisations de ce pays pourront dorénavant s'adresser aux « *Meldpunten Discriminatie* » (Points de contact discrimination en Flandre) ou aux « *Espaces Wallonie* » (en Wallonie)

pour toute demande d'informations, d'assistance ou d'accompagnement. Les points de contact locaux flamands font désormais partie intégrante du Centre, offrant ainsi de nouvelles possibilités de travailler à la sensibilisation et à la prévention au plan local.

Nous vous souhaitons une agréable lecture de ce rapport.

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





**Chapitre 1.**  
**FOCUS : POUR  
UN PLAN D'ACTION  
INTERFÉDÉRAL  
CONTRE LE RACISME**





# **INTRODUCTION**



### *Si on reparlait de racisme ?*

Certains trouveront qu'on en parle trop, d'autres qu'on n'en fait jamais assez... On l'invoque tant et plus et dans le même temps, on dit que c'est un combat du passé. Certains y verront un miroir déformant et partial des conflits, d'autres la matrice de rapports socio-économiques dominants et discriminants.

A la fois banal et important, le racisme c'est l'histoire de chacun.

Trouver un job ? le « *Monitoring socio-économique* »<sup>1</sup> de 2013 confirme l'existence d'une ethnostratification de l'emploi, reléguant dans l'inactivité ou dans la précarité et la pénibilité des emplois les personnes étrangères ou d'origine étrangère.

Trouver un logement ? Les statistiques du Centre démontrent que c'est en raison de la « *prétendue race* » qu'il est le plus souvent saisi. Une chance dans l'enseignement alors ? D'année en année, les études PISA montrent combien l'enseignement en Belgique est inégalitaire et combien les facteurs socio-économiques et d'origine ont une influence sur la réussite scolaire.

Trouver sa place dans la société ? De nombreux récits d'incidents quotidiens (dans la rue, dans les transports, entre voisins, ...) démontrent que personne n'est immunisé contre l'insulte raciste, la diffamation, le geste violent. Pas même quand on est ministre, française ou italienne, mais surtout de couleur.

### *Alors, et si on parlait de racisme ?*

Plus de douze années nous séparent de la conférence mondiale de Durban contre le racisme, de sa déclaration et de son programme d'action. Depuis lors, la Belgique n'a toujours pas de Plan d'action national (ou interfédéral) contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie, et l'intolérance qui y est associée. Et ce alors qu'il s'agit d'un axe essentiel du programme d'action adopté à Durban.

### *Une occasion manquée ?*

Rappelant sa recommandation formulée en 2008 déjà, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale souligne la nécessité d'accélérer le processus d'adoption d'un tel plan<sup>2</sup> à l'occasion de l'examen du rapport périodique belge. Dans ce cadre, le rapport parallèle présenté par le Centre début 2014 a été reçu très favorablement<sup>3</sup>.

L'ECRI n'est pas en reste. Dans son rapport sur la Belgique publié en février 2014, il y épingle entre autres le besoin d'une évaluation des dispositifs législatifs destinés à lutter contre le racisme.

Les 20 ans de la loi créant le Centre ont été l'occasion de revenir à la question du racisme et de publier « *20 ans d'action 20 regards – réflexions sur les premières missions du Centre* »<sup>4</sup>. Comme vous le lirez dans les pages qui suivent, le racisme multiplie ses facettes. Il est aujourd'hui l'instrument de mouvements radicaux, et de citoyens isolés. Il touche les Roms, les demandeurs d'asile, les Africains, les musulmans, les juifs, les européens. Il trouve sa voie sur internet, dans certaines mesures administratives, dans le discours de personnalités.

### *Alors oui, on parle de racisme.*

Le Centre réaffirme la nécessité d'adopter un Plan national (interfédéral) d'action contre le racisme (Durban) doté d'indicateurs d'impact, d'évaluer la loi contre le racisme, d'adopter un arrêté royal relatif aux actions positives.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de ce focus thématique 2013.

1 Disponible sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be), publié en collaboration avec le SPF Emploi, travail et concertation sociale

2 CERD/C/BEL/CO/16-19

3 Disponible sur le site du Centre

4 Vous pouvez télécharger cette publication sur le site web du Centre : [www.diversite.be](http://www.diversite.be), onglet « Publications ».



1.

# **RACE ET RACISME : UN APERÇU HISTORIQUE**

Consultez la littérature sur la notion de « *race* » et une seule conclusion s'impose à vous : c'est une notion impossible à cerner en une définition unique. Au fil de l'histoire, et de lieu en lieu, elle a chaque fois connu une interprétation différente. Dans les lignes qui suivent, nous revenons sur les principaux moments de ce processus<sup>5</sup>.

Dans ce cadre, nous ne pouvons passer sous silence la découverte européenne des Amériques, de l'Afrique,

5 Pour la période jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, voici les références générales : E.C. Eze, *Race and the Enlightenment: A Reader*, Cambridge, Blackwell, 1997; S. Garner, *Racisms: an introduction*, Los Angeles, Londres, New Delhi, Singapour et Washington DC, Sage, 2010; I. Hannaford, *Race: The History of an Idea in the West*, Washington, Woodrow Wilson Centre Press, 1996; R. Miles et M. Brown, *Racism*, Londres, Routledge, 2003; A. Pagden, *The fall of natural man: the American Indian and the origins of comparative ethnology*, Cambridge, Cambridge University Press, 1986; A. Smedley, *Race in North America: origin and Evolution of a World View*, Philadelphie, Westview Press, 2012. Ces ouvrages abordent bien entendu plus en profondeur le thème de la race que ce qu'il est possible et souhaitable de faire dans le présent Focus : nous y renvoyons volontiers le lecteur intéressé. Les références pour la période suivant la Seconde Guerre mondiale, que nous abordons plus en détail, sont chaque fois indiquées en note de bas de page.

de l'Asie, etc. à partir de la fin du quinzième siècle<sup>6</sup>. La rencontre avec les peuples indigènes, la fondation de colonies, le commerce des esclaves et la course au pouvoir entre les puissances qui s'ensuivit, ont eu un impact considérable. Au cours des quatre siècles qui suivirent – et durant lesquels leur expansion se poursuivit – les Européens allaient graduellement bâtir un assemblage de pensées qui imputaient aux peuples indigènes une infériorité culturelle et morale. Celle-ci renforçait (et était renforcée par) leur infériorité politique, économique et militaire, qui était institutionnalisée par les régimes coloniaux.

6 Naturellement, les découvertes et la colonisation à l'époque moderne n'ont pas été les premiers et uniques exemples de rencontre avec l'« autre », et l'on peut également se baser pour le concept de « racialisation » sur le monde non occidental, et d'autres époques – voir, pour ne citer qu'un exemple, la relation entre les Grecs et les Romains et les peuples ou cultures étrangers pour lesquels ils utilisaient l'appellation de « barbares ». Pour une exploration de ce thème plus large, voir : I. Hannaford, op.cit.

## 1.1. Les 16<sup>e</sup> et 17<sup>e</sup> siècles : une vision religieuse du monde

Au début de l'ère coloniale, la différence des peuples indigènes (notamment des Africains) par rapport aux blancs, fut expliquée en premier lieu en recourant à un cadre de référence religieux. Dans le symbolisme chrétien par exemple, le « *noir* » avait depuis longtemps des connotations négatives (« *gâté* », etc.), comme antonyme du « *blanc* » (« *pur* »). Cette opposition allait également caractériser la relation entre le blanc et le noir<sup>7</sup>. On connaît le récit biblique de Cham, fils de Noé : par ce récit, les églises chrétiennes soutiendraient pendant des siècles la thèse selon laquelle l'esclavage d'Africains était naturel, et prédestiné par Dieu<sup>8</sup>. Une caractéristique de la vision du monde européenne

était également la conviction que le reste du monde était à leur disposition – en 1494, le pape Alexandre VI divisa, dans le Traité de Tordesillas, le monde non européen en deux : l'Espagne recevait le contrôle d'une partie, le Portugal de l'autre.

Ce même cadre de référence religieux servait de grille de lecture. La population indigène des colonies pouvait-elle également, pour compenser le manque de main-d'œuvre, être réduite à l'esclavage ? Dans les débats entre les deux intellectuels espagnols Las Casas et Sepúlveda (tous deux dominicains et humanistes), en 1550 et 1551 à Valladolid, la question essentielle était de savoir si les autochtones avaient une âme. La connaissance était jusqu'alors basée sur des sources théologiques, et à la fin du seizième siècle, il n'existait certainement aucun consensus sur le fait que d'autres cultures fussent « *par nature* » moins développées.

7 Par analogie avec l'opposition entre « chrétiens » et « païens ». Les idées concernant, par exemple, l'inégalité entre l'homme et la femme étaient également justifiées sur la base de la Bible – il en allait de même dans d'autres religions, sur la base de leurs livres saints.

8 Selon le livre de la Genèse, Cham avait ridiculisé son père, après quoi celui-ci avait prononcé une malédiction sur le fils de Cham, son petit-fils Canaan : celui-ci serait un « esclave des esclaves » pour ses frères, et tous ses descendants, disait-on, auraient la peau noire – d'où le nom de « fils de Cham » pour les habitants du continent africain. Ce récit ne concorde pas avec ce qui figure réellement dans la Bible.



C'est à cette époque que le mot anglais « *race* » apparut en tant que mot destiné à faire référence aux êtres humains. Le terme visait, plus précisément, « *un groupe d'êtres humains ayant quelque chose en commun* »<sup>9</sup>. Dans la même période, le terme espagnol « *raza* » est également utilisé pour la première fois : il

9 Cet aspect commun pouvait initialement être compris au sens large (« *the human race* ») ou greffé sur une caractéristique spécifique, d'origine (« *the French race* »), de langue (« *the Latin race* ») ou de religion (« *the Jewish race* »).

reflétait la distinction sociale en Espagne et dans ses colonies. Mais la notion de « *race* » ne deviendra le centre d'une autre vision du monde – et d'une typologie d'êtres humains – qu'au dix-huitième siècle<sup>10</sup>.

10 L'usage le plus ancien du néerlandais « *ras* » remonte à 1717. Des étymologies variées sont avancées pour ce mot : il est fait référence à l'arabe « *ra's* » (tête, partie supérieure, début, extrémité), aux mots latins « *ratio* » (registre, liste, plus tard aussi sorte) et « *radix* » (racine) et à l'allemand « *reiza* » (série). Voir : *Van Dale etymologisch woordenboek*, Utrecht et Anvers, Van Dale Lexicografie, 1997.

## 1.2. Le 18<sup>e</sup> siècle : une vision raciale du monde

Le courant des Lumières qui coïncida en grande partie avec le dix-huitième siècle jeta les fondements d'une nouvelle pensée : en matière de politique, d'économie, de religion, de culture, de philosophie, de science, et de la place de l'homme dans le monde. Les botanistes et biologistes inventorièrent les plantes et les animaux, et il s'ensuivit les premières tentatives de faire de même avec les groupes d'hommes rencontrés à travers le monde depuis les découvertes. Dans son ouvrage influent *Systema naturae*, dont de nouvelles éditions augmentées se succéderont continuellement à partir de 1735, le scientifique suédois Carl Linnaeus classa l'homme parmi les primates – une rupture avec la pensée selon laquelle l'homme était supérieur. Il y associa une répartition en quatre races, sur la base de

propriétés physiques. Ce furent des penseurs comme Buffon, Hume et Hegel qui établirent la relation entre ces *propriétés physiques* et la *capacité intellectuelle*.

Ainsi, apparut une vision du monde dans laquelle les groupes d'hommes étaient subdivisés hiérarchiquement, sur la base de la race et de la culture. Dans cette vision, les Européens étaient supérieurs, car porteurs de la civilisation sous sa forme la plus élevée. Les Africains et autres peuples « *inférieurs* » se trouvaient au bas de l'échelle. L'explication religieuse de l'esclavage avait désormais également, en d'autres termes, acquis un pendant rationnel. Cependant, la science commençait à éclipser la religion.

## 1.3. Le 19<sup>e</sup> siècle : le racisme scientifique

Au dix-neuvième siècle, ce mouvement se poursuit vers un racisme scientifique. La thèse centrale des Lumières, à savoir le lien entre les caractéristiques physiques et l'esclavage, ne fut pas remise en question. Au contraire, le racisme scientifique (appellation apparue plus tard) en devenait la prémisse, le fondement sur lequel la théorie fut développée. Des disciplines (pseudo)scientifiques comme la craniologie, la phrénologie et l'anthropométrie, qui mesuraient des (parties du) corps, prospéraient, afin d'émettre sur

cette base des jugements sur l'intelligence, le caractère, le tempérament ou le comportement des différentes races, et affiner ainsi la définition de la hiérarchie humaine. En attribuant une signification à l'apparence physique, elles influenceront à leur tour les sciences sociales émergentes : sociologie, ethnologie, anthropologie.

Bien qu'ils ne parvinrent pas à se mettre d'accord sur le nombre de races qui existaient véritablement, où se

situaient les lignes de démarcation mutuelles et même ce que « *race* » signifiait, il fut accepté comme un fait que les races étaient inégales. La question devint ainsi : « *Si les hommes sont inégaux de nature, pourquoi alors encore essayer de résoudre cette inégalité ?* »

Vers le milieu du dix-neuvième siècle, les hiérarchies raciales furent davantage nuancées. L'Essai sur l'inégalité des races humaines (1853-55) du diplomate français Arthur de Gobineau fut important. La « *race blanche* » y fut subdivisée, la variante aryenne étant définie comme la plus pure. Le mélange avec des « *races inférieures* », estimait Gobineau, ne conduirait qu'à la « *dégénérescence* » de cette race supérieure et de sa civilisation. Cette idée serait notamment à la base, au siècle suivant, de la théorie raciale du nazisme, qui la conduirait jusqu'à ses conséquences extrêmes : la conviction qu'une « *race supérieure* » avait le droit d'exterminer des « *races inférieures* ».

Plusieurs auteurs jouèrent un rôle dans ces événements. Inspiré par *On the Origin of Species* (1859), dans lequel Charles Darwin avait exposé sa théorie de l'évolution en recourant au principe de « *sélection naturelle* », le philosophe social Herbert Spencer traça dans ses *Principles of Biology* (1864) des paral-

lèles entre les conceptions biologiques de Darwin et ses propres opinions sociales et économiques. C'est lui qui mit en avant la notion de « *survival of the fittest* »<sup>11</sup>. Ces « *fittest* » étaient les (races d') hommes remportant le plus grand succès social et économique ; les « *savages* », en revanche, leurs pôles opposés, ne connaissaient pas de succès et s'éteindraient obligatoirement – les programmes gouvernementaux visant à aider les pauvres allaient selon lui à l'encontre de cette évolution naturelle. Il fut ainsi le fondateur du darwinisme social.

Deux autres ouvrages influents et issus de ce courant étaient *Inquiries into Human Faculty and Its Development* (1883), dans lequel Francis Galton forgea le terme « eugénique » et plaidait pour l'amélioration de la race par procréation sélective et *Grundlagen des neunzehnten Jahrhundert* (1899), dans lequel Houston Stewart Chamberlain d'une part magnifiait les Allemands comme la race supérieure, et dépeignait d'autre part les Juifs comme une race distincte et inférieure. Ces écrits trouveront en le jeune Adolf Hitler un lecteur avide.

11 Darwin reprendrait cette notion en 1869, dans la cinquième édition de *On the Origin of Species*.

## 1.4. Les 20<sup>e</sup> et 21<sup>e</sup> siècles : la Seconde Guerre mondiale comme carrefour

### 1.4.1. Le racisme scientifique culmine et est rejeté

Au début du vingtième siècle, l'anthropologue germano-américain Franz Boas rejeta la pensée typologique sur la « *race* ». Dans *The Mind of Primitive Man* (1911), il plaidait pour une séparation des caractéristiques physiques (héritées) d'un peuple des caractéristiques (acquises) comme le comportement et la culture, et pour que l'on considérât la « *race* » comme un phénomène purement biologique. Une chose telle qu'une « *race pure* » ou « *supérieure* » n'existe pas, argumentait-il ; il existe certes des cultures juxtaposées, équivalentes, qui doivent chacune être considérées séparément, dans leur environnement propre.

Ses idées ouvrirent la voie à une nouvelle manière de penser sur les différences entre les hommes, mais ne trouveront initialement que peu d'écho.

Car à la même période, le racisme scientifique culminait, et cela jusqu'au terme de la Seconde Guerre mondiale. Ce fut dans le contexte des théories nazies sur la « *race* » que, dans les années trente, le mot anglais « *racism* » fit son apparition, peu de temps après le français « *racisme* » et à peu près au même moment que le néerlandais « *racisme* »<sup>12</sup>. Il remplaça petit à petit des mots comme « *racialism* » (1871) et

12 Voir : [www.etymologiebank.nl](http://www.etymologiebank.nl).

« *racialis* » (1917), qui étaient souvent utilisés au début du vingtième siècle dans le contexte sud-africain ; aux États-Unis, les notions de « *race hatred* » et de « *race prejudice* » étaient jusqu'alors courantes.

Après l'Holocauste, le racisme scientifique devint socialement et politiquement tabou. Ce rejet fut traduit au niveau politico-juridique international le plus élevé. En réaction à la politique raciste de l'Allemagne nazie, l'Assemblée générale des Nations Unies adopta en 1948 la Déclaration universelle des droits de l'homme. Dans son article premier, celle-ci stipulait explicitement que « *Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits.* » Elle reprenait à l'article 2 le bannissement de toute forme de discrimination, notamment sur la base de la « *race* ». En 1965 suivit la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale,<sup>13</sup> qui consignait le racisme scientifique comme définitivement dépassé. Le préambule soulignait la conviction des États signataires « *que toute doctrine de supériorité fondée sur la différenciation entre les races est scientifiquement fautive, moralement condamnable et socialement injuste et dangereuse et que rien ne saurait justifier, où que ce soit, la discrimination raciale, ni en théorie ni en pratique* ». La nouvelle convention interdisait également – notamment – la diffusion de doctrines fondées sur la supériorité ou la haine raciale<sup>14</sup>.

L'amplification des critiques sur le racisme scientifique eut également pour corollaire, après la Seconde Guerre mondiale, de mettre la pression sur les relations entre les puissances coloniales. Le projet colonial de différentes puissances européennes, qui s'appuyait sur une doctrine de supériorité fondée sur la biologie à l'égard de la population locale, devint politiquement et moralement insoutenable. La Charte des Nations Unies stipulait dès 1948 que « *le respect du principe de l'égalité de droits des peuples et de leur droit à disposer d'eux-mêmes* » (Article 1) était un des objectifs de base de l'organisation, et dans les années 1950-60. Le processus de la décolonisation de l'Afrique, du sous-continent indien et de l'Asie du Sud-Est connut une accélération définitive.

13 La Convention fut également ouverte pour signature par les États membres le 21 décembre 1965. Après un nombre suffisant de ratifications nationales, elle est entrée en vigueur le 4 janvier 1969. En 2014, la Convention lie déjà légalement 176 États au plan international. Voir : [treaties.un.org](http://treaties.un.org).

14 Voir la partie « Le racisme au sens juridique », plus loin dans ce Focus, p. 23.

Tout cela ne fit pas disparaître le racisme en tant que phénomène – ni en tant que phénomène sociétal, ni en tant que réalité organisée administrativement. Ainsi, la ségrégation raciale aux États-Unis, surtout dans certains États du sud, continua à exister de facto jusqu'aux années soixante-septante. Le régime de l'apartheid en Afrique du Sud (1948-1994), qui s'appuyait explicitement sur un système de ségrégation et de discrimination raciales, disparut il y a *seulement* deux décennies. Jusqu'à alors, le pays avait été condamné à plusieurs reprises par la communauté internationale<sup>15</sup>.

La première critique scientifique du concept de races humaines biologiquement différenciables et classées hiérarchiquement peut être retracée au début du vingtième siècle – nous évoquons ci-dessus notamment l'ouvrage de Franz Boas<sup>16</sup>. Toutefois, les critiques les plus fortes ne se firent jour qu'après la Seconde Guerre mondiale, et cela surtout sous l'égide de l'Unesco<sup>17</sup>. Cet organe des Nations Unies, qui s'occupe d'enseignement, de science et de culture, publia en 1950 la déclaration « *La Question raciale* ». Ce document condamnait le racisme, et clarifiait ce qui était scientifiquement connu au sujet de la « *race* » : il ne s'agissait pas tellement d'un phénomène biologique que d'un mythe social<sup>18</sup>. En 1978, l'UNESCO adopta également la Déclaration sur la race et les préjugés raciaux, qui stipulait que « *tous les êtres humains appartiennent à la même espèce* » et que « *les différences entre les réalisations des différents peuples s'expliquent entièrement par des facteurs géographiques, historiques, politiques, économiques, sociaux et culturels* »<sup>19</sup>.

Dans le courant de la deuxième moitié du vingtième siècle, un consensus scientifique se développa ainsi selon lequel les « *racés* » humaines n'existent pas d'un point de vue biologique. Pas que la « *race* » en tant

15 Ainsi, le Conseil de sécurité de l'ONU déclara en 1948 la nouvelle constitution de l'Afrique du Sud, qui ancrerait davantage la ségrégation et la discrimination raciales dans le pays « nulle et non avenue ». Voir : Résolution 554 du Conseil de sécurité de l'ONU, 17 août 1948.

16 R. Miles et M. Brown, *op. cit.*, 58.

17 M. Bell, *Racism and Equality in the European Union*, Oxford, Oxford University Press, 2008, 8.

18 « The biological fact of race and the myth of 'race' should be distinguished. For all practical social purposes 'race' is not so much a biological phenomenon as a social myth. The myth of 'race' has created an enormous amount of human and social damage. » La déclaration, dont des versions retravaillées ont paru en 1951, 1967 et 1978, peut être consultée via [unesdoc.unesco.org](http://unesdoc.unesco.org).

19 Article 1, Déclaration sur la race et les préjugés raciaux, 20<sup>e</sup> Conférence générale de l'Unesco, 27 novembre 1978.

que sujet de recherche ait totalement disparue : régulièrement paraissent encore des études – certes fort critiquées – qui lient l'origine par exemple à la criminalité ou à l'intelligence<sup>20</sup>. Certains chercheurs signalent également aujourd'hui un retour possible du racisme scientifique dans ce que l'on appelle le « *genetic profiling* »<sup>21</sup>. Mais généralement, la toute grande majorité des scientifiques se distancie aujourd'hui de la notion de « *race* », et accepte la thèse suivant laquelle différentes *rac*es humaines n'existent pas. L'avènement de la génétique et les connaissances détaillées sur le génome humain ont joué un rôle dans ce cadre.

Bien que chaque être humain compte environ 25 000-30 000 gènes différents, la plus grande différence entre individus se limite au plan génétique à 1%<sup>22</sup>. Cette variation génétique humaine ne peut être expliquée par des catégories comme la « *race* » ou la « *nation* », mais est déterminée de manière individuelle et dépend fortement de facteurs géographiques, sociaux et médicaux<sup>23</sup>. La corrélation entre caractéristiques (raciales) extérieures et la personnalité ou le statut socio-économique d'une personne se révèle dans tous les cas inexistante.

D'où le fait qu'à défaut d'une base scientifique, la « *race* » est souvent considérée dans la littérature contemporaine comme une « *construction sociale* », comme un effort sociéto-idéologique pour interpréter les différences existantes et visibles (ou non) avec l'autre, leur donner du (non-)sens, et les utiliser ou en abuser<sup>24</sup>. Le racisme est l'attribution d'une signification sociale au corps ; c'est une tentative de comprendre et de manipuler le monde social via une référence au monde naturel<sup>25</sup>. Cette construction est historiquement déterminée, fonctionne toujours dans une époque cruciale déterminée, et change en fonction des circonstances politico-économiques et socio-

culturelles dans lesquelles elle apparaît. Le racisme n'est donc pas un phénomène statique, mais complexe, multiple et souvent même contradictoire qui s'adapte aux circonstances dans lesquelles il remplit une fonction<sup>26</sup>. L'éminent théoricien David Theo Goldberg parle à cet égard des « *propriétés caméléontologiques* » du racisme<sup>27</sup>. Selon lui, la « *race* » n'est pas seulement l'une des plus importantes « *inventions conceptuelles de la modernité* », mais la notion est aussi suffisamment large – et dès lors presque conceptuellement vide – pour qu'elle puisse se redéfinir à mesure que la modernité progresse, se renouvelle et se redéfinit<sup>28</sup>.

Nous assistons actuellement à cette redéfinition. Après l'enterrement scientifique et le rejet international du « *racisme dit scientifique* », la notion de « *race* » s'est adaptée à l'époque dans laquelle elle se présentait. Le caméléon « *racisme* » changea de couleur. Une nouvelle manière plus subtile de maintenir la « *référence* » au monde naturel apparut. À partir des années 1980, les chercheurs signalent l'apparition d'un « *racisme dit nouveau* ».

#### 1.4.2. Évolution vers un racisme culturel

Le tabou sociétal sur le racisme (scientifique) après la Seconde Guerre mondiale a fait en sorte que certains politiques européens ont commencé à mettre l'accent dans leur discours sur « *l'identité culturelle* » plutôt que sur la « *race* », la biologie et la génétique<sup>29</sup>. Différents chercheurs ont dès lors signalé à partir des années quatre-vingt l'apparition d'un « *nouveau racisme* », un « *racisme dit culturel* »<sup>30</sup>. Ce nouveau racisme affirme que l'on doit éviter de mélanger différentes cultures, pas nécessairement parce que certaines cultures sont supérieures à d'autres, mais parce que les différences culturelles entre les personnes sont tout simplement trop grandes<sup>31</sup>.

20 Ainsi, une étude de Herrnstein et Murray établissait encore en 1994 le lien entre l'ethnicité et l'intelligence, et en discutait l'impact sur la position sociale surtout des Afro-Américains. Voir : R. J. Herrnstein et C. Murray, *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life*, New York, The Free Press, 1994.

21 Robert Carter, « *Genes, genomes and genealogies: the return of scientific racism?* », in *Ethnic and Racial Studies*, 2007, vol. 30 (n° 4). Comme cité dans : M. Bell, *op. cit.*, 8.

22 S. Garner, *op. cit.*, 2.

23 S. Jones, *The Language of the Genes: Biology, History and the Evolutionary Future*, Londres, Flamingo, 1994, 246.

24 S. Garner, *op. cit.*, 2.

25 Voir par exemple la définition du « *racisme* » de Michael Banton. In : M. Banton, *Ethnic and Racial Consciousness*, Harlow, Addison Wesley Longman, 1997, 310.

26 Voir la discussion de la notion de « *racisme* » dans : I. Van Der Valk, *Islamofobie en discriminatie*, Amsterdam, Pallas Publications, 2012, 23-24.

27 I. Van Der Valk, *op. cit.*, 24; D. T. Goldberg, *Racist Culture: Philosophy and the Politics of Meaning*, Oxford, Blackwell, 1993.

28 D. T. Goldberg, *op. cit.*, 3-4.

29 L'exemple le plus connu est le discours sur la migration de Margaret Thatcher. M. Barker, *The New Racism: Conservatives and the Ideology of the Tribe*, Londres, Junction Books, 1981.

30 S. Garner, *op. cit.*, 129.

31 Voir l'ouvrage d'André Taguieff sur « *le racisme différentialiste* ». Par exemple : « *Les présuppositions définitionnelles d'un indéfinissable: le racisme* », in *Mots*, 1984, n° 8; et « *L'identité nationale saisie par les logiques de racisation. Aspects, figures et problèmes du racisme différentialiste* ». In : *Espaces 89 : L'identité Française*, Paris, Tierce, 1985.

Selon le sociologue Étienne Balibar, on doit considérer ce « *nouveau racisme* » dans le contexte historique spécifique de la décolonisation, d'une inversion de mouvements de populations – plus de la métropole vers la colonie, mais des anciennes colonies vers les anciennes métropoles d'Europe – où toutes ces personnes partagent/doivent partager un même espace politique<sup>32</sup>. Ce « *nouveau* » racisme est en mesure de présenter le comportement raciste comme une attitude « *raisonnable* », « *logique* » ou même « *naturelle* » en ces temps modernes : pour éviter les conflits entre groupes dans une société devenant toujours plus diverse, il est important de respecter les « *seuils de tolérance* » de l'autre et de conserver une « *distance culturelle* »<sup>33</sup>. Dans la forme la plus extrême du « *racisme culturel* », la cohabitation est même totalement impossible, car les différences culturelles entre les différents groupes dans la société seraient tout simplement insurmontables.

Nous faisons face ici à une forme plus subtile de racisme qui puise sa force dans un « *débat de normes et de valeurs* » sociétal en apparence objectif. Le problème est toutefois que ces normes et valeurs culturelles ne sont pas du tout neutres. On le voit notamment dans la manière dont elles sont utilisées – dans un « *discours raciste culturel* » – pour expliquer la situation sociale dans laquelle certaines personnes d'origine étrangère se trouvent : les « *étrangers* » sont sans emploi ou vivent dans la pauvreté, pas en raison de faits comme la discrimination ou un manque d'égards structurel déterminé historiquement, mais *seulement et uniquement* en raison de leurs propres normes et valeurs et comportement (par ex. « *Les Africains ne veulent simplement pas travailler aussi dur* » ; « *les Arabes font trop d'enfants* » ; « *Les Marocains n'attachent que peu de valeur à l'enseignement de leurs enfants* »). Les dites « *différences culturelles* » sont instituées de manière absolue et essentialistes : elles s'appliquent sans exception à l'ensemble de la minorité ethnoculturelle et ne peuvent pas être « *désapprises* ». De la sorte, ces différences culturelles sont pour ainsi dire biologisées.

Le racisme culturel considère la culture comme une donnée statique, comme quelque chose qui appartient de manière exclusive et immuable aux peuples<sup>34</sup>. Une différence culturelle acquiert ainsi le même statut déterministe qu'une différence physique ou génétique dans le racisme de supériorité classique. La culture devient un succédané de la « *race* »<sup>35</sup>. Le racisme culturel – qui en l'an 2013 constitue pour de nombreux chercheurs l'idéologie sociétale dominante en matière de racisme et qui fait l'objet d'abondantes études<sup>36</sup> – n'est donc égalitaire qu'en apparence. Finalement, les cultures sont tout de même classées hiérarchiquement. L'idée de supériorité reste présente dans les paradigmes utilisés pour réfléchir sur les différences entre cultures<sup>37</sup>.

32 E. Balibar, *Is There a Neo-Racism?*. In : E. Balibar et I. Wallerstein, *Race, Class, Nation: Ambiguous Identities*, New York, Verso, 1991, 21.

33 E. Balibar, *op. cit.*, 21.

34 S. Garner, *op. cit.*, 130.

35 Différents théoriciens contemporains soulignent que la « *race* » (ou la biologie) et la culture sont indissociablement liés et se renforcent mutuellement dans la création de l'idéologie raciste. Ainsi, Robert Young affirme par exemple : « *Race has always been culturally constructed. Culture has always been racially constructed* » – in : R. Young, *Colonial Desire: Hybridity in Theory, Culture and Race*, Boulder, Lynne Rienner Press, 1995, 54.

36 Voir par exemple : P. Martin, *Racism, Differentialism, and Antiracism in Everyday Ideology: A Mixed-Methods Study in Britain*, in *International Journal of Conflict and Violence*, 2013, 7 (1), 57-73.

37 E. Balibar, *op. cit.*, 22-24.





**2.**

# **VERS UNE DÉFINITION DU RACISME : PERSPECTIVES**

Dans cette partie, nous tenterons de développer une définition du racisme. Le racisme peut être défini selon différentes approches : juridique, sociologique, économique, au niveau personnel/psychologique ou au niveau sociétal. Nous partons ici de la définition et du cadre de pensée juridique qui paraît comme le plus concret, le plus aisé à délimiter. La loi ne sanctionne en effet que les actes de violence, de haine et de discrimination fondés sur les critères « raciaux » ainsi que les paroles qui incitent à commettre de tels actes. Ensuite nous sortirons de la sphère juridique. En amont de

l'acte il y a souvent une attitude, des stéréotypes ou des préjugés racistes (conscients ou non). Tous les préjugés ne mènent pas à des actes et tous les actes ne découlent pas de préjugés, mais ces derniers peuvent souvent servir de signal d'alarme. Lorsque certains préjugés et certains stéréotypes trouvent leurs racines dans un rapport de force entre dominants et dominés et qu'ils mènent à maintenir certaines relations de pouvoir, on peut parler d'une idéologie. Il s'agit alors d'une accumulation de processus complexes, tellement intégrés à la société qu'ils apparaissent comme neutres, objectifs.

## 2.1. Le racisme au sens juridique

La loi Antiracisme concerne les critères suivants : nationalité, soi-disant race, couleur de la peau, ascendance, origine nationale ou ethnique.

Le racisme n'est pas un concept juridique en tant que tel, mais la loi prohibe certains comportements ou actes à l'occasion desquels – consciemment ou inconsciemment – une distinction est faite sur par exemple la couleur de peau ou l'origine. Une explication s'impose pour avoir une vue claire sur les réactions possibles au « racisme ». Trois types de comportement peuvent se présenter, dont deux relèvent du droit pénal et un du droit civil.

D'une part, les infractions suivantes peuvent être poursuivies pénalement : l'incitation à la haine, la violence ou la discrimination (art. 20 de la loi du 30 juillet 1981, loi dite « antiracisme »), la diffusion d'idées fondées sur la supériorité raciale (art. 21 même loi), la collaboration à un groupe dans certaines circonstances (art. 22 même loi), certaines infractions commises par des fonctionnaires publics (art. 23 même loi), la discrimination sur base de critères « raciaux » dans le domaine du logement (art. 24 même loi) ou dans le domaine de l'emploi (art. 25 même loi). Le Code pénal prévoit également une série de circonstances aggravantes lorsqu'un critère protégé entre en jeu, par exemple lorsqu'il s'agit de coups et blessures (article 405 quater du Code pénal). Nous parlons alors de « racisme » et les règles du droit pénal entrent en jeu : présomption d'innocence, nécessité de prouver le dol spécial, interventions d'instances judiciaires au niveau

pénal et applications des procédures appropriées,... Les idées, la « nature » des propos de l'auteur et son objectif jouent également un rôle.

Citons, par exemple, l'exploitant d'un dancing qui, par simple aversion, refuse systématiquement l'entrée à des personnes d'origine étrangère ; un chanteur qui, à travers son comportement et les paroles de ses chansons, incite à la haine et à la violence envers des personnes d'une certaine origine ; un fonctionnaire qui harcèle un-e collègue sur base de sa couleur de peau.

D'autre part, le refus de l'accès à des biens et services, ou certaines situations sur le marché de l'emploi peuvent être plutôt abordés par le biais d'une procédure civile (action en cessation). Ce « choix » entre l'approche civile ou pénale n'existe que pour les critères « raciaux ». Nous parlons alors de « discrimination raciale » et les principes du droit civil ou ceux propres aux législations en question entrent en jeu : des éléments peuvent mener au glissement de la charge de la preuve ; il ne faut pas tenir compte de l'intention de l'auteur ; l'action intentée suit les principes de la procédure civile. Les idées, la « nature » des propos de l'auteur ne jouent aucun rôle : qu'il ait voulu discriminer ou pas : il a discriminé.

Revenons à l'exemple de l'exploitant du dancing. S'il ne refuse pas systématiquement l'accès à des personnes d'origine étrangère, qu'il les laisse entrer, mais instaure un quota pour ne pas heurter le reste de sa clientèle. Lorsqu'on lui reproche le refus d'accès il se justifie



en disant qu'il y a 50 personnes d'origine étrangère à l'intérieur et que cela suffit. On peut difficilement le qualifier de « *raciste* » : son objectif n'est pas de refuser des personnes d'origine étrangère. Cependant, le 51<sup>ème</sup> visiteur a été discriminé. L'exploitant n'est pas un « *raciste* » mais a discriminé une personne sur base de motifs « *raciaux* ».

L'approche civile n'impose pas de prendre en compte l'intention de l'auteur. C'est pourquoi dans ce qui suit il ne sera traité que de l'aspect pénal où l'attitude « *mentale* » de l'auteur intervient. Nous tenterons d'analyser comment la jurisprudence interprète le concept de « *racisme* » et quels éléments sont déterminants pour décider si l'auteur a agi sur base de racisme.

Aucune description n'existe de la notion de « *race* », seules la législation nazie et celle de Vichy lui donnèrent une description juridique<sup>38</sup>. Pour éviter la controverse, et en partant du point de vue scientifique qu'il n'existe qu'une seule « *race* » humaine, le législateur belge a décidé en 2003 d'ajouter l'adjectif « *prétendue* »<sup>39</sup>. Cette notion apparaît toujours dans la loi, outre les autres prétendus « *critères raciaux* » : nationalité, couleur de peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique – autant de critères susceptibles de donner lieu à de nombreux commentaires au sujet de leur origine et de leur portée.

Les propos qui suivent exposent uniquement le « *racisme* » (volet pénal de la législation) et non la « *discrimination raciale* » (volet civil de la législation).

### 2.1.1. L'instrument législatif international

Tant la Déclaration universelle des droits de l'homme (article 2), que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (article 1), que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (article 26) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (article 2 § 2) affirment le principe d'une interdiction de discrimination en raison de la « *race* », sans toutefois se montrer particulièrement clairs sur la manière dont ces notions doivent être interprétées.

38 J. Velaers, *Verdraagzaamheid ook t.a.u. onverdraagzaam? Enkele beschouwingen over de betogeling van racistische en xenofobe uittalingen in ene democratische samenleving*. Centrum Grondslagen van het Recht (ed.), *Recht en verdraagzaamheid in de multiculturele samenleving*. Anvers, Maklu, 1993, 312.

39 Loi du 20 janvier 2003 relative au renforcement de la législation contre le racisme, MB du 12 février 2003.

Seule la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale impose aux États une obligation positive prévue à l'article 4 § 2, qui lève un coin du voile. Sa lecture indique clairement l'état d'esprit après la Seconde Guerre mondiale et les atrocités que la notion de « *race* » a en l'occurrence provoquées, ainsi que la manière dont les États peuvent faire en sorte de combattre avec pertinence la diffusion de telles idées.

L'article stipule en effet que les États s'engagent :

- » à déclarer délits punissables par la loi toute diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, toute incitation à la discrimination raciale, ainsi que tous actes de violence, ou provocation à de tels actes, dirigés contre toute race ou tout groupe de personnes d'une autre couleur ou d'une autre origine ethnique, de même que toute assistance apportée à des activités racistes, y compris leur financement ;
- » à déclarer illégales et à interdire les organisations ainsi que les activités de propagande organisée et tout autre type d'activité de propagande qui incitent à la discrimination raciale et qui l'encouragent et à déclarer délit punissable par la loi la participation à ces organisations ou à ces activités ;
- » à ne pas permettre aux autorités publiques ni aux institutions publiques, nationales ou locales, d'inciter à la discrimination raciale ou de l'encourager.

C'est grâce à cette disposition internationale que l'article 21 de la loi du 30 juillet 1981, telle que réformée par la loi du 10 mai 2007, stipule que la diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, est punissable. L'article 3 initial de la loi du 30 juillet 1981 prévoyait une disposition similaire. Celle-ci fut appliquée *mutatis mutandis* à d'autres critères de discrimination dans le volet pénal de la loi abrogée du 25 février 2003, mais n'a pas passé le test de la Cour d'arbitrage de l'époque (arrêt 157/004 du 6 octobre 2004).

Les principales caractéristiques de ces dispositions internationales sont qu'elles sont inspirées par le point de vue des « *droits de l'homme* » et que le contrôle de leur application consiste généralement en rapportage et en procédures de plaintes éventuelles, dont les modalités dépendent des conventions respectives.

### 2.1.2. L'instrument législatif européen

Les mesures européennes ont été partiellement réorganisées, bien qu'il y ait eu de tout temps une certaine interpénétration (illustrée par exemple par l'Action commune du 15 juillet 1996)<sup>40</sup>.

Une suite de cette action commune est la Décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal. Cette Décision-cadre ne définit pas non plus ce qu'il faut entendre par la notion de « *race* », mais stipule néanmoins :

*« Le racisme et la xénophobie sont des violations directes des principes de liberté, de démocratie, de respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'État de droit, principes sur lesquels l'Union européenne est fondée et qui sont communs aux États membres »*<sup>41</sup>.

La plus familière, notamment du fait de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, est naturellement la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), jusqu'il y a peu unique balise dans le spectre des droits de l'homme de l'Union européenne, ou à proprement parler du Conseil européen, auquel appartiennent également des pays qui ne sont pas État membres de l'Union européenne.

Mais la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne gagne en importance : d'une part en raison de l'analogie de contenu avec la CEDH, d'autre part parce qu'en raison du Traité de Lisbonne, nous avons affaire à une source autonome de droit de l'Union (droit primaire, donc avec la même valeur que les traités constitutifs) supérieure hiérarchiquement aux directives et dont l'interdiction de discrimination n'est pas bornée à un champ d'application exhaustif. Dans aucun des deux textes, il n'est question d'une quelconque définition de la notion de « *race* » ; toute l'attention va à la notion de « *discrimination* ».

Ces deux documents, bien qu'ayant des sources diffé-

rentes, peuvent plutôt être catalogués sous la perspective « *droits de l'Homme* ».

Cependant, l'Europe vise d'abord et avant tout une unité des États, où la libre circulation des travailleurs et des biens et services forme un important levier de l'unification. La Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique s'inscrit parfaitement dans ce cadre. Elle rejoint les textes précédents et juge des mesures nécessaires afin de garantir le développement de sociétés démocratiques et tolérantes<sup>42</sup>, en rejetant toute théorie raciale<sup>43</sup>.

### 2.1.3. L'instrument législatif national

En 1981, la Belgique a créé une loi afin de combattre le racisme et la xénophobie. Cette loi a, au fil des années, connu plusieurs modifications. Jusqu'en 2003, il s'agissait souvent d'ajouts ou de corrections ; en 2003 un volet civil a émergé, outre le volet pénal, et le législateur a prévu des circonstances aggravantes : le juge pénal peut alourdir la peine lorsque des mobiles raciaux sont notamment intervenus.

À partir de 2007, la loi a été entièrement retravaillée en conservant un volet civil et pénal, ainsi que les circonstances aggravantes. Le volet pénal concerne l'incitation à (article 20), la diffusion d'idées s'appuyant sur la supériorité de races (article 21), la collaboration à des groupements déterminés (article 22)<sup>44</sup>, une disposition spécifique pour un officier public (article 23), la discrimination raciale dans le travail et le logement (articles 24 et 25).

Les circonstances aggravantes ont été modifiées par la loi du 14 janvier 2013<sup>45</sup>. Le juge n'a plus le choix et doit appliquer la peine pour circonstances aggravantes. Les peines sont également particulièrement alourdies. Aucune jurisprudence n'est actuellement disponible sur les conséquences de cette adaptation.

40 Voir notamment 96/443/JAI : Action commune du 15 juillet 1996 adoptée par le Conseil sur la base de l'article K.3 du Traité sur l'Union européenne, concernant l'action contre le racisme et la xénophobie

41 Considérant 1 de la Décision-cadre.

42 Considérant 12, Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

43 Ibidem, considérant 6.

44 Cet article permet de s'attaquer au racisme organisé. Voir à ce sujet Trib. corr. de Furnes, 9 mars 2011, où des membres de Blood & Honour ont été condamnés pour l'organisation de concerts (www.diversite.be, rubrique « Jurisprudence »).

45 MB 31 janvier 2013.

#### 2.1.4. L'interprétation par la jurisprudence

À défaut d'une définition – du reste, à juste titre – de la notion de « race » ou de « prétendue race », il convient de vérifier quels critères la jurisprudence utilise pour décider si le fait de porter des coups, l'incitation à la haine, la discrimination et la violence ou le discours illicite (souvent via internet) sont inspirés, au plan pénal, par une aversion fondée sur des motifs raciaux. Voici quelques exemples où nous essayons d'apporter des explications<sup>46</sup>.

La plupart des jugements sont motivés de manière assez sommaire. C'est essentiellement le cas lorsque certains termes figurent dans le dossier : « Bamboula », « Négrresse », « Je refuse tout contact avec des policiers noirs, bruns ou juifs car je vais les buter », « Macaques, retournez dans votre pays », « Je suis membre du (...) et je ferai en sorte que tu sois renvoyé », « Les nègres baisent les nègres » ; accompagné ou non de coups, de graffitis, d'incendies criminels<sup>47</sup>.

Dans d'autres jugements, et parfois aussi ces mêmes jugements, les juges soulignent qu'il est question de : « mépris à l'égard d'autres personnes, de haine et de mépris, les faits sont graves et ne peuvent pas être tolérés, manque de respect pour son prochain, les faits sont dénigrants et injurieux<sup>48</sup> ».

Enfin, un nombre limité de jugements sont plus explicites. Par exemple :

« Les faits commis sont objectivement graves. Par la loi du 30 juillet 1981, le législateur a cherché à rendre punissable tous les faits de racisme ou de xénophobie à tous les niveaux de la vie sociétale. Non seulement le législateur belge, mais également les institutions internationales ont pris diverses mesures visant à réprimer l'incitation à la haine raciale (Convention des Nations Unies du 7 mars 1966 sur la suppression de toutes les formes de discriminations raciales, art. 14 CEDH, art. 13 du Traité d'Amsterdam sur l'Union

européenne, Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique). L'idée de la non-discrimination est, par conséquent, profondément enracinée dans notre société démocratique. Les déclarations racistes de l'accusé sont l'expression d'une idéologie de discrimination qui représente un danger permanent pour nos valeurs démocratiques. La sévérité dans la sanction est en principe justifiée »<sup>49</sup>.

« Les propos tenus par l'accusé ne peuvent dès lors, vu le contexte particulier dans lequel ils ont été prononcés, pas être interprétés autrement que comme une assimilation des étrangers, – incitant à la haine et à la fureur –, à des criminels d'une part, et au profitariat social d'autre part. La « haine » au sens de la loi antiracisme comprend en effet l'intolérance, s'exprimant sous la forme d'un nationalisme et d'un ethnocentrisme agressifs, d'une discrimination et d'une hostilité à l'encontre de minorités, d'immigrés et de descendants d'immigrés (voir à ce sujet Cass. 4 octobre 2006, Rév. dr. pén. 2007, 241, faisant référence à la définition donnée dans l'arrêt contesté du 18 avril 2006).(...)

En effet, à travers une propagande menée à l'égard du grand public, un portrait à ce point haineux est fait des étrangers en vue de susciter, d'alimenter et/ou d'attiser auprès de la population des sentiments de xénophobie (déjà présents ou non de manière latente) »<sup>50</sup>.

« Le fait commis par l'accusé est particulièrement répréhensible et témoigne d'un manque manifeste de respect et de tolérance à l'égard de personnes d'une autre origine et culture. L'accusé doit comprendre que l'expression de tels propos racistes dans une société civilisée telle que la nôtre, ne peut être tolérée sous aucun prétexte, est particulièrement répréhensible et blessante et porte atteinte de manière non négligeable à l'intégrité de la victime. Qui plus est, le passé récent a démontré que le climat de racisme et d'intolérance qui s'est immiscé dans notre société peut également conduire à des événements particulièrement dramatiques et à des faits d'une extrême

46 Nous omettons ici délibérément la loi dite du négationnisme du 25 mars 1995. Les jugements peuvent être retrouvés in extenso sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be), rubrique « Jurisprudence ».

47 Liège, 19 mars 2012 ; Trib. corr. de Tongres 7 mars 2012 ; Trib. corr. de Bruges 5 décembre 2011 ; Trib. corr. de Louvain 9 novembre 2011 ; Trib. corr. de Termonde 26 février 2010.

48 Trib. corr. de Dinant 7 février 2013 ; Trib. corr. de Tongres 7 mars 2012 ; Trib. corr. de Bruges 10 janvier 2012 ; Trib. corr. d'Anvers 5 janvier 2011 ; Trib. corr. d'Anvers 23 juin 2010 ; Trib. corr. de Termonde 26 février 2010.

49 Trib. corr. de Termonde 26 février 2010.

50 Trib. corr. de Bruges 5 décembre 2011.

violence, de sorte que l'ordre public et la sécurité sont également compromis. Il est effrayant de devoir constater que les six enfants de l'accusé sont élevés par un père dont la femme affirme expressément que celui-ci a des problèmes avec une autre culture, en particulier les musulmans (voir la pièce 4 du dossier pénal) et qui considère les personnes d'origine étrangère comme « contagieuses » et les décrit comme « les bronzés ».

*L'attitude totalement déplacée et dénigrante de l'accusé qui a visiblement un problème viscéral avec les personnes d'origine étrangère, de sorte que la récidive n'est pas à exclure, doit dès lors être abordée également de manière particulièrement sévère. Il convient en effet, à travers la mesure de la peine, de protéger la société contre ces délinquants.* »<sup>51</sup>.

Outre le contexte, qui joue souvent un rôle important, deux éléments émergent :

- » soit la nature du fait, ou le comportement est formulé en des termes non équivoques ;
- » soit la gravité des faits, le mépris pour la victime en tant que prochain et le comportement inacceptable dans notre société, qui est appelée à être diverse et tolérante.

Il convient également de souligner que ces dernières années, deux phénomènes ont davantage occupé le devant de la scène : les circonstances aggravantes, généralement dans le cadre de coups et blessures, et le discours de haine sur internet.

51 Trib. corr. de Termonde 30 janvier 2012.

### 2.1.5. L'approche juridique : une définition partielle

Il ressort largement de ce qui précède que le terme de « racisme » n'est pas simple à comprendre juridiquement et que le recours à cette notion pour incriminer certaines déclarations ou certains faits se fait souvent à tort.

Il est régulièrement question de confusion entre des choses ressenties comme étant racistes et les conditions qui doivent être remplies pour pouvoir évoquer une violation de la loi antiracisme.

#### *Et la liberté d'expression ?*

La question de la liberté d'expression est régulièrement invoquée. Citons comme exemple ce dossier dans lequel un homme organisait un congrès, agrémente de spectacles musicaux mais aussi d'interpellations du public. Deux équipes de caméramen ont filmé la scène et diffusé les images à la télévision publique. Un expert juridique de la police a réalisé une analyse du contenu des discours et en a conclu qu'il s'agissait clairement d'incitation à la haine ou à la violence. Le tribunal a confronté les propos au droit à la liberté d'expression et conclu qu'une atteinte à l'article 20, 4° de la loi du 30 juillet 1981 avait bien été commise.

Cette problématique a déjà largement été abordée dans le Focus sur la liberté d'expression du « Rapport annuel Discrimination/Diversité » de 2011, consultable sur le site internet du Centre. Ce Focus a clairement démontré que certains propos peuvent être qualifiés d'actes et dépassent donc le fait d'exprimer une opinion.

## 2.2. Le racisme au sens socio-scientifique

Au sein des sciences sociales, une importante littérature est consacrée au racisme et à la discrimination raciale. De nombreuses études socio-scientifiques analysent les caractéristiques pouvant expliquer des attitudes et un comportement racistes. D'autres études se concentrent sur les conséquences psychologiques et sociales du

racisme et de la discrimination raciale.

### 2.2.1. Derrière les comportements, des attitudes et des stéréotypes

Depuis de nombreuses années, le Centre recense les signalements d'actes et de comportements discriminatoires. Même si ces signalements ne sont que la pointe émergente de l'iceberg car de nombreuses personnes ne rapportent pas les actes dont elles sont victimes, cela donne une certaine mesure de l'existence de discrimination. Depuis que le champ de compétence du Centre a été élargi à d'autres critères protégés, les signalements et dossiers ouverts par le Centre restent principalement liés aux critères de discrimination « raciaux » (voir partie chiffrée du rapport).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce constat : expérience plus longue et mieux connue du Centre en la matière, tissu social dense et actif sur d'autres critères, connaissance encore insuffisante de la législation anti-discrimination dans la société,... Reste que la prépondérance de ce critère « racial » justifie l'importance qu'on lui accorde dans la lutte contre les discriminations, et la pertinence d'une approche plus détaillée de ce phénomène. C'est pourquoi, au-delà du recensement des actes de discrimination sur base de critères « raciaux », il est également important d'essayer de comprendre les fondements psychosociaux du racisme et ses mécanismes. Nous ne sommes plus ici dans la sphère des actes ou des comportements, mais bien dans la sphère des stéréotypes et des préjugés.

Les **stéréotypes** se situent au niveau cognitif : il s'agit de représentations figées et simplifiées que nous avons du monde qui nous entoure et des groupes sociaux en particulier<sup>52</sup>. Nous utilisons tous des stéréotypes, souvent à notre insu, car le monde environnant est tellement complexe que l'esprit humain a besoin d'une vision simplifiée des choses pour pouvoir s'y retrouver. Utiles au fonctionnement humain en société, les stéréotypes peuvent se montrer particulièrement pernicious lorsqu'ils s'appliquent de façon indifférenciée à tous les membres d'un (autre) groupe social.

52 Cette définition et celles qui suivent proviennent notamment du *Programme de sensibilisation à la discrimination et aux législations de lutte contre les discriminations*, rapport de synthèse édité par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en 2007. Ce document peut être consulté sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be), rubrique « Publications ».

Le **préjugé** est une attitude négative ou une prédisposition à adopter un comportement négatif envers un groupe ou envers des membres de ce groupe, qui repose sur une généralisation erronée et rigide, c'est-à-dire un cas particulier de stéréotype. Il s'agit d'une attitude avec une dimension affective forte à l'égard de certaines personnes ou de groupes dont on juge négativement certaines caractéristiques. De manière générale, ces attitudes trouvent leur source dans les croyances et les valeurs et peuvent évoluer en fonction d'expériences négatives ou positives.

Les **comportements** racistes sont des actes ou ensemble d'actes qui peuvent être compris comme des extériorisations ou des matérialisations de préjugés.

Stéréotypes, préjugés et comportements sont donc liés, mais pas de façon causale ou automatique. Les attitudes racistes peuvent s'extérioriser en comportements, mais ce ne sera pas toujours le cas, par exemple lorsque ces comportements sont réprouvés. Inversement, certains comportements peuvent être discriminatoires sans être motivés par un préjugé conscient. Des stéréotypes peuvent aussi être produits « après coup » pour venir justifier ou rationaliser des préjugés (c'est par exemple le cas lorsqu'il y a des craintes de l'inconnu).

#### *Comment mesurer les attitudes racistes ?*

Si les attitudes ne peuvent pas être observées aussi facilement que les comportements, elles peuvent néanmoins être mesurées de façon satisfaisante à travers des sondages par questionnaires. On parle alors de « *self reported surveys* », « *de sondages par auto-déclaration* ». Concrètement, le questionnaire interroge la perception, la confiance, les sentiments de sympathie ou d'antipathie envers différents groupes de personnes d'origine étrangère. En ce qui concerne les résultats, certaines questions du sondage peuvent être analysées de façon isolée - ainsi par exemple, le dernier sondage de la tolérance nous apprend que pour 29% des Belges, ce serait considéré comme « *(très) gênant qu'une personne appartenant à un groupe ethnique minoritaire se marie avec leur fils* »<sup>53</sup>, mais ces différentes questions peuvent également être regroupées pour mesurer des concepts plus complexes. On demande alors aux répondants de se positionner par rapport à

53 Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Baromètre de la tolérance, 2009, p.66.

un ensemble de propositions (ou « *d'items* ») concernant un objet ou une situation. Les répondants sont invités à indiquer dans quelle mesure ils approuvent/désapprouvent chacune des propositions (au moyen d'une échelle allant par exemple de « *d'accord* » à « *pas d'accord* »). Le lien entre ces différents *items* est testé statistiquement afin de vérifier qu'ils se rattachent tous au même concept que l'on cherche à mesurer (dans notre cas, par exemple, la tolérance). Un score moyen peut donc être calculé pour chaque personne, qui indique l'attitude du répondant par rapport au concept mesuré. Ces scores sont ensuite agrégés et il est alors possible d'évaluer globalement les attitudes de la population étudiée.

Le fait de poser plusieurs questions pour mesurer une attitude est intéressant, car cela permet de capter les liens complexes qui déterminent cette attitude et de prendre en compte l'ambivalence qui caractérise certaines attitudes « *racistes* ». En effet, des personnes peuvent avoir un discours en accord avec les principes d'égalité des chances mais, interrogés d'une autre manière, on découvre qu'ils considèrent que les différences entre les cultures sont trop importantes et que, passé un certain seuil, cela constitue une menace pour la société belge. Ceci est d'autant plus intéressant dans la mesure où il y a eu une évolution du racisme « *flagrant* » vers des formes plus subtiles de racisme (voir la première partie de ce focus). Ces différentes formes de racisme coexistent, ce qui rend une *unique* mesure de *l'attitude raciste* impossible. Les scientifiques s'emploient donc plutôt à circonscrire les différentes composantes de ces attitudes racistes le plus précisément possible et à déterminer les liens qui les unissent.

Un exemple parmi d'autres : les chercheurs Meertens et Pettigrew<sup>54</sup> ont mis au point des échelles de questions qui permettent de repérer ce qu'ils nomment le « *racisme voilé* ». Ces échelles se basent sur trois dimensions : « *la défense des valeurs traditionnelles* », « *l'exagération des différences culturelles* » et le « *refus des sentiments positifs* ». La distinction théorique entre des attitudes de racisme « *flagrant* » et de racisme « *voilé* » est empiriquement utile, car elle

permet de voir que la norme antiraciste a été partiellement acceptée dans la société, mais qu'elle n'a pas été intériorisée par tous de la même manière, ce qui résulte en la persistance d'attitudes négatives plus ou moins subtiles envers les personnes d'origine étrangère. Le fait de le savoir et d'identifier les nuances dans les attitudes (desquelles découlent les comportements envers les personnes d'origine étrangère) est important, car le travail de sensibilisation peut alors s'adapter à ces nuances, être plus pertinent, et poser ainsi les questions qui poussent les gens à s'interroger sur leurs propres idées et pratiques. Par ailleurs, par des mesures identiques répétées au cours du temps, l'évolution des attitudes peut également être mesurée, ce qui est également nécessaire pour adapter le discours de sensibilisation antiraciste. Enfin, mesurer les dimensions du racisme à travers un questionnaire permet également de voir les interactions des attitudes racistes avec les attitudes liées aux positions économiques et sociales des individus, ainsi que de déterminer les variables ayant un impact sur ces attitudes (expériences négatives ou positives, fréquence de contacts,...).

La difficulté avec ce type de technique est de s'assurer de ce que l'on mesure exactement. Les items regroupés mesurent des concepts abstraits, sur lesquels on met des noms *a posteriori*. Une grande prudence est donc de rigueur. La manière de mesurer le racisme - en d'autres termes, les dimensions que l'on choisit de mesurer -, dépend également de la posture théorique que l'on choisit et donc de la définition du racisme que l'on met en œuvre dans le questionnaire. Un riche débat scientifique et sociétal est en cours depuis longtemps sur la problématique de la définition et sur l'identification des dimensions du racisme. Mais, généralement, chaque « *échelle de mesure* » mise au point fait l'objet de tests et de modifications jusqu'à ce qu'un consensus puisse se faire sur sa fiabilité pour mesurer tel ou tel concept et son indépendance par rapport aux autres concepts.

Au-delà des mesures directes des attitudes envers les personnes d'origine étrangère, un courant de la psychologie sociale s'emploie à parfaire des tests de mesure indirecte des préjugés, c'est-à-dire à développer des outils pour explorer les fondements des pensées, des sentiments et croyances inconscients. En évitant de se baser sur des résultats auto-déclarés, ces outils permettent donc la mesure d'attitudes auxquelles nous n'avons pas consciemment accès. Parmi ces outils, on

54 Meertens et Pettigrew sont des psychologues sociales spécialistes en matière d'études et de mesures des préjugés et attitudes racistes. Leur travail se retrouve dans leur article *Le Racisme Voilé : Dimensions et Mesure*, dans l'ouvrage dirigé par Michel Wieviorka *Racisme et Modernité*, édité à La Découverte en 1992.



trouve la mesure de la « *distance sociale* », l'expérience de « *la lettre perdue* », les tâches d'association implicite (mesure du temps de réaction pour associer deux concepts), les techniques d'amorçage séquentiel, etc. Contrairement aux mesures d'attitudes directes par questionnaire, ces mesures sont beaucoup plus personnelles et difficiles à agréger. Elles peuvent néanmoins servir à démontrer aux gens leurs divergences entre pensées conscientes et non-conscientes et à leur faire se rendre compte de certains préjugés qu'ils auraient.

L'ensemble de ces techniques nous permet de mieux comprendre les attitudes négatives, intolérantes et racistes envers les personnes d'origine étrangère. Les sentiments et croyances qui les sous-tendent peuvent être investigués et mis en lien, ce qui permet également de repérer les contradictions internes chez les individus. En déconstruisant le « *bloc* » du racisme sur base de différentes attitudes, on peut donc comprendre plus facilement les mécanismes qui provoquent les attitudes négatives envers les personnes étrangères et donc mieux les combattre<sup>55</sup>.

### 2.2.2. Le racisme comme « discours dominant »

L'ouvrage « *Racism* » de Robert Miles et Malcolm Brown fournit une intéressante analyse sociologique du racisme. Les auteurs défendent notamment la thèse selon laquelle le racisme doit être considéré comme un ensemble de pensées ou une idéologie (dans le sens sociologique du terme).

Il est ressorti du « *Baromètre de la tolérance* » paru en 2009 pour le compte du Centre, que 32% des répondants étaient d'accord avec la thèse selon laquelle « *certaines races sont plus douées que d'autres* ». 60% étaient d'accord avec la thèse selon laquelle « *toutes les races humaines sont équivalentes* ». 7% seulement étaient d'accord avec la thèse (correcte) « *que les races chez l'homme n'existent pas* ». Cela démontre à quel point l'idée de l'existence de « *racés* » et de la supériorité de « *racés* » est encore présente dans notre pensée.

55 En dehors de la mesure des attitudes racistes, d'autres aspects du racisme peuvent faire l'objet de mesures. Ainsi la mesure des comportements de discrimination raciale (les occurrences, ainsi que les formes de ces comportements), la perception des (potentielles) victimes de discrimination raciale, la mesure des inégalités entre les groupes sur base de leur origine sont autant de moyens d'approcher le racisme dans une optique de mesure. Le Centre s'y emploie d'ailleurs depuis de nombreuses années en récoltant et en analysant les signalements dont il s'occupe et, plus récemment, avec la réalisation du monitoring socio-économique en 2013 et le lancement du baromètre de la diversité en 2012.

À un point tel que beaucoup considèrent cette idée comme normale. Il en va de même pour les opinions et la réputation en ce qui concerne d'autres cultures. Dans le même « *Baromètre de la tolérance* » 35% des répondants ont indiqué « *que les Maghrébins sont une menace pour notre culture et nos usages* ».

Nous avons donc affaire à un ensemble plus large d'idées et de visions qui déterminent comment nous considérons « *l'autre* ». Dans ce cadre, trois aspects sont importants. Examinons de plus près l'exemple précité sur les Maghrébins, selon lequel ils « *constituent une menace pour notre culture et nos usages* ». Premièrement, cette opinion est portée par un groupe important, et a (volontairement ou non) un impact considérable sur l'image de ce groupe dans notre société. À tel point que certaines des personnes concernées vont se définir par rapport à cette image, en réaction à cette image, et non par rapport à ce qui constitue leur identité. Deuxièmement, cette opinion s'inscrit dans un ensemble plus large de représentations, qui vise indifféremment les Maghrébins, Arabes, musulmans, immigrés, ..., soit un groupe aux contours (volontairement ou pas) variables, objet de cette connotation négative prononcée. Troisièmement elle étaye et structure une relation entre une culture dominante et une culture dominée ou minoritaire. Elle est indissociablement liée à la manière dont une société se définit elle-même. Si nous décrivons une autre culture comme « *traditionnelle* » cela induit implicitement que l'on se définit personnellement comme « *moderne* ». L'opinion traduit une certaine position de force du dominant à l'égard du dominé et, partant, l'attente implicite de l'assimilation (à la culture dominante).

« *Ideology is the mode of apprehension of reality shared by a whole culture, to the point where it becomes omnipresent and, for that very reason, goes unrecognized* »<sup>56</sup>.

Ces trois aspects forment la base de ce que l'on nomme dans les sciences sociales une *idéologie ou discours dominant (hégémonie)* (à ne pas confondre avec la notion d'« *idéologie* » dans le langage quotidien, qui signifie « *pensée politique* »). La force d'un discours dominant réside d'une part dans son caractère invincible, et d'autre part dans la manière englobante dont

56 C. Guillaumin, *Racism, Sexism, Power, and Ideology*, New York, Routledge, 1995, p. 35.

il structure la réalité. En d'autres termes, nous n'avons pas (toujours) conscience des conceptions sous-jacentes qui commandent notre perception. Qui plus est, ces idées n'ont aucun auteur démontrable mais, comme déjà indiqué ci-dessus, elles sont le résultat d'un processus sociétal définissant le groupe in et le groupe out.

Le racisme scientifique qui a été abordé dans l'aperçu historique n'est donc pas une source d'idéologie raciste, mais en est plutôt une expression. Dire que certaines races humaines sont plus douées que d'autres et que les Maghrébins forment une menace pour notre culture, l'est aussi. En matière de racisme, il est question d'un ensemble de valeurs, de normes et d'opinions pour lesquelles le « *groupe propre* » ou le « *groupe in* » se sent supérieur à l'autre groupe ou au « *groupe out* ». La traduction du groupe propre peut se faire via des « *termes raciaux* » (notion de « *race* »), via des « *termes culturels* » (notion de « *culture* ») ou même via d'autres concepts.

Les différentes formes qu'a déjà adoptées le « *racisme* » à travers l'histoire sont liées de manière inhérente à la relation entre majorité et minorités. Le racisme est lié au contexte. La manière dont le racisme s'exprime et les sujets contre lesquels il s'exprime s'inscrivent toujours dans une actualité sociétale et politique plus larges. Ainsi, les théories scientifiques de la fin du dix-neuvième siècle ont offert un cadre de légitimation pour les détenteurs du pouvoir de l'époque. Elles doivent donc également être comprises dans l'esprit de l'époque. L'Occident avait à régler l'histoire tragique mais encore très récente de la traite des esclaves, et la présence dans les colonies devait également être justifiée. À partir d'un discours sur l'autre « *non civilisé* », « *irrationnel* », « *irréfléchi* » et aussi « *inférieur* », on édifia un argumentaire qui pouvait justifier la réalité politique.

### 2.2.3. Le racisme organisé

Ce qui, à l'origine, est une idéologie peut être repris par des groupes de personnes qui s'organisent entre elles sur la base de cette idéologie, et dans le but explicite de la mettre en pratique. Nous parlons alors de « *racisme organisé* » lorsqu'il ne reste limité ni à une idéologie, ni à une personne ni à quelques individus. Le régime nazi et le régime de l'apartheid en sont des exemples naturels, comme évoqué dans l'aperçu histo-

rique qui débutait ce focus. À travers une stigmatisation, une marginalisation, une discrimination et même une déshumanisation, la supériorité d'un groupe sur l'autre fut imposée, jusqu'à devenir le principe le plus important pour l'organisation de la société et de l'État.

S'organiser et monter des groupes les uns contre les autres est une dimension importante de ce processus. Cela commence par l'alimentation de stéréotypes, de généralisations et de préjugés, qui doivent préparer le terrain en vue de revendiquer la supériorité de tel groupe sur l'autre. Le mécanisme dit du « *bouc émissaire* » entre alors en action : tout ce qui va mal est la faute de l'« *autre* », et il est donc légitime de s'en « *défendre* » en excluant cet autre. Le pas est alors franchi pour justifier et même exiger une différence de traitement sur la base de la prétendue race, de l'origine, de la conviction religieuse ou philosophique,...

Aujourd'hui encore et dans notre pays, des formes de « *racisme organisé* » sont observées. C'est le cas dans certains partis politiques. C'est également le cas en dehors du monde politique : des organisations telles que Blood & Honour, Bloed-Bodem-Eer en Trouw, ..., sont des formes manifestes de racisme organisé. Il ne faut même pas que cela soit aussi manifeste : les personnes s'organisent également via internet : autour d'un site internet, d'un blog, d'une page Facebook... Toutes les tentatives d'organisation ne sont pas couronnées de succès, c'est évident, et heureusement. Toutefois, faire comme si ces expressions étaient totalement inoffensives et ne pourraient jamais déboucher sur rien serait une grave erreur.





**3.**

**FORMES DE RACISME,  
DE HAINE ET  
D'INTOLÉRANCE :  
LES -PHOBIES,  
-ISMES ET ANTI-**

Le Centre constate que les formes de haine, d'intolérance, de discrimination ou de racisme à l'encontre de minorités ethnoculturelles sont de plus souvent qualifiées de « *-phobie* », d'« *-isme* » ou d'« *anti-* ».

Outre les notions connues de « *xénophobie* » et d'« *antisémitisme* », déjà utilisées depuis des décennies dans le débat public et spécialisé, le terme d'« *islamophobie* » est devenu très en vogue cette dernière décennie. Ces dernières années, nous avons également vu apparaître des notions telles qu'« *afrophobie* » (ou, « *négrophobie* », surtout utilisée dans le contexte francophone), « *christianophobie* » (haine, intolérance ou discrimination à l'encontre des chrétiens), « *cathophobie* » (à l'encontre des catholiques), « *asiaphobie* » (à l'encontre des personnes d'origine asiatique) et la « *sinophobie* » (à l'encontre des personnes d'origine chinoise) sont également utilisés dans différentes mesures dans le (ou à la marge du) débat.

Que signifie le racisme aujourd'hui ? Existe-t-il des formes spécifiques d'intolérance, de haine et de racisme auxquelles des minorités ethnoculturelles sont confrontées aujourd'hui en Belgique ? Existe-t-il quelque chose comme le « *racisme inversé* » ? Qu'en est-il de l'intolérance mutuelle entre les minorités ? Et ne devons-nous pas craindre petit à petit une « *croissance sauvage* » de phobies, -ismes, et anti- ?

Autant de questions difficiles, préoccupantes et parfois même controversées, auxquelles le Centre cherche, dans ce chapitre, à répondre. Dans ce cadre, nous laissons la parole aux minorités ethnoculturelles elles-mêmes, à des organisations de terrain et à quelques experts. Nous avons pour ce faire envoyé une liste commune de questions à une série d'interlocuteurs. Ci-après, vous aurez l'occasion de découvrir les visions, idées, attentes et préoccupations des répondants.

### **3.1. -phobies, -ismes et anti- : que disent les représentants des minorités ethnoculturelles, les acteurs de terrain et les experts ?**

#### **3.1.1. Contre les Juifs (antisémitisme)**

De nos jours, l'antisémitisme est toujours présent en Belgique. Il se manifeste encore via la profanation de tombes et les graffiti portant des menaces de mort. Les insultes et agressions verbales et physiques sont fréquentes, notamment à Anvers, dans les quartiers où les Juifs sont plus présents et visibles. Mais c'est surtout internet qui est devenu le vecteur privilégié de l'antisémitisme, que ce soit de manière explicite ou sous la forme de l'antisionisme. Internet est également devenu le principal diffuseur des théories négationnistes.

En 2004, la cellule de veille relative à la lutte contre l'antisémitisme a été constituée. Elle a trois objectifs : échanger des informations sur l'antisémitisme, suivre et analyser systématiquement des dossiers concrets, et sensibiliser des partenaires importants comme la police ou le secteur éducatif. Au sein de la Cellule

de veille siègent des représentants des organisations juives et des cabinets ministériels compétents (Justice, Intérieur et Égalité des chances). La présidence est exercée à tour de rôle par le cabinet de l'Intérieur et celui de la Justice. Le Centre s'assied également à la table et s'occupe du secrétariat.

L'année dernière, la Cellule de veille a abordé, outre des incidents concrets, deux questions importantes : les mesures de sécurité à prendre pour des bâtiments importants, comme des écoles et des lieux de culte ; et les mesures à prendre pour inciter les victimes d'antisémitisme à porter effectivement plainte à la police. L'attention de la cellule a également porté sur le rôle des médias dans les informations sur l'antisémitisme. Enfin, la désignation de personnes de référence pour le racisme et l'antisémitisme à la police et dans la magistrature a également été examinée.

### *Que disent les répondants ?*

L'historien Joël Kotek (ULB) considère l'« antisémitisme » comme un phénomène unique et irréductible, qui reste « largement diffusé dans toutes les couches de la société » : « L'historien de l'antisémitisme que je suis aimerait une fois pour toute souligner le caractère irréductible de cette plus vieille haine qu'est l'antisémitisme. » Selon lui, nous devons faire une distinction claire entre la xénophobie, le racisme et l'antisémitisme : « Le vocable « Racisme » est un fourre-tout qui recouvre trop de réalités différentes. Après avoir souligné que l'ethnocentrisme (...) est commun à toutes les communautés (cf. Lévi-Strauss), il y aurait lieu d'utiliser tantôt « racisme » (biologique), tantôt « xénophobie » ou encore « antisémitisme », suivant la réalité de terrain. » Ce qui rend l'antisémitisme si particulier, et le distingue du racisme et de la xénophobie, est le complotisme qui en constitue le fondement. Joël Kotek voit réapparaître une nouvelle fois le mythe du complot juif chez les mouvements fascistes et néonazis, ainsi que chez les groupes musulmans radicaux.

Henri Gutman, président du Centre communautaire laïc juif (CCLJ), place un accent légèrement différent. Bien qu'un glissement soit perceptible, il estime que l'antisémitisme peut bel et bien avoir des « caractéristiques raciales » : « L'antisémitisme a connu une mutation ces dernières années même si des formes classiques d'antisémitisme à caractère purement racial n'ont pas disparu: l'antisémitisme d'extrême droite tel qu'il a été conçu entre la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle existe encore même s'il a été marginalisé au sein des sociétés européennes. » Henri Gutman met en garde que l'antisionisme sert parfois de prétexte à l'antisémitisme : « Un antisémitisme nouveau est apparu et s'exprime surtout depuis le début du XXI<sup>e</sup> siècle. Sous couvert d'antisionisme, des accusations graves sont portées contre les Juifs de Belgique et d'Europe. Au nom de la cause palestinienne, on se permet de tenir des propos insultants à l'égard des Juifs ou même de les agresser physiquement. En critiquant Israël et les Juifs, ce discours antisioniste radical recycle souvent des éléments et des thématiques antisémites classiques (...). »

Maurice Sosnowski, président du Comité de coordination des organisations juives de Belgique (CCOJB) souligne également l'augmentation des propos haineux. Le discours de haine devient toujours plus ordinaire,

et les raisons à cela sont, selon lui : un discours par moments trop populiste dans les médias et la politique, la lutte insuffisante contre la cyberhaine, un manque de connaissances historiques dans le chef du grand public, ainsi que le « repli » sur sa propre identité (« le repli identitaire »). Maurice Sosnowski plaide dès lors pour que l'on investisse fortement dans l'enseignement et la sensibilisation.

### **3.1.2. Contre les musulmans (islamophobie)**

« Islamophobie » est un terme très souvent employé aujourd'hui dans le débat public et spécialisé. Mais tant le phénomène de l'islamophobie que le terme lui-même font encore toujours l'objet de discussions aux niveaux national et international.

Le terme n'est entré dans les mœurs qu'à partir du milieu des années nonante, et plus encore après le 11 septembre 2001. Une étude du think tank britannique Runnymede Trust qui définissait l'islamophobie comme une « hostilité infondée contre l'islam, avec pour conséquence une crainte et une répulsion à l'encontre de l'ensemble ou de la majorité des musulmans », fut pionnière en la matière<sup>57</sup>. Certaines observations peuvent être faites concernant cette définition, lesquelles attestent de la difficulté de cerner le phénomène, même en l'an 2013. Ainsi, il n'est pas toujours simple de faire une distinction entre, d'une part, une attitude ciblant l'islam et les musulmans et, d'autre part, une critique de la religion. Il faut également constater que la haine ou la discrimination vise les personnes dont on suppose qu'elles sont musulmanes et non l'islam en soi<sup>58</sup>. C'est la raison pour laquelle certains estiment que nous devrions plutôt parler de « haine des musulmans »<sup>59</sup>.

Au Centre, plus de la moitié des « signalements d'islamophobie » concerne des manifestations de haine individuelles ou organisées (politiquement) sur internet. Les thèmes centraux sont le caractère totalitaire de l'islam en tant qu'« idéologie politique », l'islamisation, l'immigration de masse et l'oppression des femmes. Aucune distinction n'est faite entre l'islam

57 Runnymede Trust, *Islamophobia: a challenge for us all* (1997).

58 I. Van Der Valk, *Islamofobie en discriminatie*, Amsterdam, Pallas Publications, 2012 17.

59 Voir la contribution de Naima Charkaoui, directeur du Minderhedenforum, plus loin dans ce Focus.

et l'islamisme extrémiste. On rencontre souvent des propos punissables (incitation à la violence, à la discrimination ou à la haine) en ligne qui sont occasionnellement supprimés sur demande du Centre. L'industrie internationale de l'internet prend, en l'an 2013, encore insuffisamment ses responsabilités.

Des actes de violence sont également observés comme manifestation de l'islamophobie (par exemple, du vandalisme dans les mosquées). Dans un certain nombre de cas, des mobiles idéologiques ont clairement joué un rôle, mais souvent, les auteurs et les mobiles demeurent inconnus, si bien qu'il est difficile de tirer des conclusions générales.

Enfin, la discrimination peut également être une manifestation de l'islamophobie. L'évaluation des affaires de discrimination fondées sur la conviction religieuse (islam) est souvent particulièrement difficile. Différents aspects y contribuent :

- » Dans de nombreux cas, il n'est pas question de discrimination simple sur la base de la conviction religieuse, et il est difficile de déterminer quel rôle joue la conviction religieuse ainsi que l'origine nationale et ethnique de la victime.
- » Il est occasionnellement question de discrimination sur la base de plusieurs motifs mutuellement liés (conviction religieuse, ethnicité et genre). On parle alors d'« *intersectionnalité* ». Le caractère intersectionnel de la discrimination en rend les personnes concernées (surtout les femmes musulmanes) particulièrement vulnérables.
- » Souvent, les victimes ne sont pas identifiables comme étant musulmanes (ou ne le sont pas du tout) mais sont considérées comme telles sur base de leurs caractéristiques physiques, comme la couleur de peau, ou de caractéristiques (pseudo)culturelles, comme l'habillement.

En Belgique, l'argumentation islamophobe s'oriente donc aussi bien contre des aspects de la religion que de la culture islamiques. Une étude a démontré que les personnes ont plus tendance à s'insurger et à exclure l'autre à mesure que l'islam est davantage considéré comme une culture qu'une religion<sup>60</sup>. L'islamophobie

est aujourd'hui considérée d'abord comme une forme relativement récente de racisme à orientation culturelle.

### *Que disent les répondants ?*

Différents répondants estiment que les musulmans font aujourd'hui partie des principales victimes de discrimination, de haine et d'intolérance dans notre pays. Didier Vanderslycke (Kerkwerk Multicultureel Samenleven) signale ainsi que l'écrasante majorité des mails en chaîne qui leur sont signalés prennent « *les musulmans comme cible* ». Dirk Beersmans du Kruispunt Migratie-Integratie indique, pour sa part, que certaines communes refusent de mettre à la disposition des musulmans leur cimetière public « *pour tant destinés à tout le monde* » « *et qu'il est important d'entretenir un dialogue avec eux à ce sujet* ». La demande d'une mosquée dans un quartier est, selon Dirk Beersmans, « *souvent traitée et évaluée différemment que la demande d'une église, par exemple, d'une communauté religieuse évangéliste* ».

Deux contributions se concentrent spécifiquement sur le phénomène de l'islamophobie. La chercheuse Nadia Fadil (KU Leuven) qualifie « *la généralisation et le durcissement du discours islamophobe* » d'une des tendances les plus marquantes des dernières années. Dans sa contribution, elle part à la recherche de l'origine et des raisons sociétales sous-jacentes à cette tendance :

« *L'islam symbolise aujourd'hui tout ce qui est « différent » ainsi que tous les changements que connaît notre société. Les dernières années ont été marquées par un glissement formidablement grand dans un certain nombre d'évidences : le caractère évident de notre pension, de notre modèle social, de notre bien-être, de la composition de notre population. Au lieu de trouver une manière de désigner et d'accompagner ces changements, ils semblent être projetés sur l'« autre musulman ». Celui-ci symbolise tous les changements que nous percevons et est dès lors ressenti comme une menace. Alors que ces changements sont plus profonds, plus complexes et ont des origines bien plus multiples que la simple question de l'« islam ».* »

Hajib El Hajjaji et Fouad Benyekhlef de Muslim Rights Belgium se risquent à une définition du phénomène. Ils considèrent l'« *islamophobie* » comme « *l'ensemble des*

60 I. Van Der Valk, *op. cit.*, 20-21.

*discriminations, actes de rejet (fondés sur des préjugés, de la haine, du mépris) ou violences (verbales, psychologiques ou physiques) qui visent une/des personne(s) (ou des institutions) en raison de leur appartenance réelle ou supposée à la religion musulmane.* » Les nuances qualitatives qu'ils apportent ensuite à cette définition, concernent des points importants comme la « liberté de critiquer la religion » et la « discrimination sur la base de la perception », et s'inscrivent dans la même ligne que la définition du Centre<sup>61</sup>. Hajib El Hajjaji et Fouad Benyekhlef affirment sans détours : « Précisons que la critique d'une religion n'est pas en soi un acte islamophobe ; précisons qu'il existe des actes islamophobes qui ne sont pas condamnables par la législation antidiscrimination ; précisons que des musulmans peuvent être discriminés sans pour autant qu'il s'agisse d'islamophobie et que des non-musulmans peuvent être discriminés selon un processus qui relève effectivement de l'acte islamophobe. Le phénomène est donc bien complexe et ne touche pas que les citoyens de confession musulmane. »

Nadia Fadil, Hajib El Hajjaji et Fouad Benyekhlef mettent en garde contre la banalisation du discours islamophobe. Alors que la rhétorique semblait autrefois relever exclusivement de groupements d'extrême droite, elle est actuellement de plus en plus souvent diffusée par des politiques et des intellectuels de toutes tendances, ainsi que par divers médias.

### **3.1.3. Contre les Roms, les Sintis et les Gens du Voyage (antitsiganisme)**

L'antitsiganisme n'est pas un phénomène nouveau en Belgique. Celui-ci existe depuis plusieurs siècles. Même si les Gens du Voyage peuvent venir d'horizons différents et avoir des caractéristiques ethniques différentes, ils ont de commun qu'ils vivent principalement en caravane et/ou qu'ils voyagent au moins une partie de l'année. L'antitsiganisme a cependant pris une nouvelle dimension en Belgique, d'abord lors de l'éclatement de l'ex-Yougoslavie et l'arrivée de nombreux Kosovars Roms, ensuite depuis les élargissements successifs de l'Union européenne vers l'est. L'antitsiganisme vise alors les populations migrantes, dites Roms, qui viennent principalement de Slovaquie, de Roumanie et de Bulgarie.

Ces deux groupes, que l'on confond la plupart du temps, souffrent d'un problème d'image criant. Voleurs, mendiants, trafiquants : les stéréotypes et préjugés à leur égard sont légion et poussent les personnes – y compris celles qui représentent l'autorité – à les traiter différemment, à les discriminer.

Depuis 2011, le nombre de signalements reçus par le Centre a doublé chaque année (plus de 30 en 2013). Les chiffres restent cependant très faibles. Ce sous-rapportage important peut s'expliquer, d'une part, par une certaine méfiance envers les institutions publiques et d'autre part, par la volonté pour ces populations de rencontrer d'abord des besoins plus immédiats. Les signalements enregistrés au Centre démontrent cependant le rôle prégnant des médias dans le développement de l'image négative autour de ces populations (un tiers des signalements) ainsi que les discriminations qui sont le fait de personnes disposant d'une fonction d'autorité : un responsable communal ou de CPAS pour le refus d'inscription dans les registres communaux ou le refus de l'octroi de l'aide médicale urgente (AMU), un directeur d'école pour le refus de l'inscription d'un enfant ; un fonctionnaire de police pour chantage, etc. Souvent, il s'agit de faits qui se déroulent lors de relations de personne à personne et qui sont dès lors difficiles à prouver.

#### **Que disent les répondants ?**

Le directeur du Centre de médiation des Gens du Voyage et des Roms en Wallonie, Ahmed Ahkim considère que le racisme envers les Roms et les Gens du Voyage, s'il n'est pas différent, est beaucoup plus intense qu'envers les autres catégories et communautés. Selon lui, c'est plutôt "le stigmate lié à la pauvreté et l'étranger qui poursuit les Roms immigrés et celui lié au mode d'habitat différent (habitat mobile) qui est reproché aux Gens du Voyage".

Dirk Beersmans du Kruispunt Migratie-Integratie défend par contre l'idée que les Roms et les Gens du Voyage sont discriminés d'une façon particulière « par la non-adaptation manifeste et délibérée de la réglementation et des équipements sociétaux aux exigences spécifiques de ces groupes, alors que cela se fait pour d'autres groupes de population pour des situations similaires ». Il ajoute que les « revendications de ces groupes de population, en particulier les adaptations sociétales à leur mode de vie et convictions, sont consi-

61 Voir rapport annuel 2008, p. 57-63

dérées comme injustifiées et superflues. » Il illustre son propos par les exemples du manque de terrains d'accueil des Gens du Voyage ainsi que l'absence d'un enseignement qui prenne en compte la situation des Gens du Voyage.

Koen Geurts, du Foyer ainsi que le Conseil des Roms, Sinti et Gens du Voyage insistent quant à eux sur le rôle particulier des médias. Selon Koen Geurts « *Le rôle des médias dans la stigmatisation des Roms reste particulièrement grand* ». Le Conseil ajoute que « *les médias belges montrent que les Roms ne sont pas désirés et présentent une menace pour la société. En représentant les Roms comme étant des criminels ou des trafiquants, les médias belges poussent les gens à haïr la communauté Rom.* »

En ce qui concerne les pistes de solutions, les différentes personnes interviewées mettent en avant les mêmes éléments : dialogue et participation. Ahmed Ahkim appelle « *à créer des liens au niveau des représentations, de l'affectif et du réel, notamment en ce qui concerne la situation socio-économique de ces minorités* ». Koen Geurts voit des pistes d'amélioration « *en entamant le dialogue avec les personnes adéquates de minorités ethniques également et en les faisant participer à tous les niveaux.* » Le Conseil va dans la même direction et plaide pour « *donner la possibilité aux membres de ces groupes de faire partie de différents procédés sociétaux* » en ajoutant que « *cela devrait démontrer qu'ils peuvent aussi contribuer au bien-être du pays et de la société.* » Tous insistent également sur le rôle des médias tantôt en appelant les médias « *à élaborer une image convenable en relation avec la réputation* » (Koen Geurts), tantôt en affirmant que « *la lutte contre la discrimination au niveau des médias et des propos tenus par les personnes ayant une responsabilité collective constitue une priorité* » (Ahmed Ahkim).

### 3.1.4. Contre les personnes d'origine subsaharienne (afrophobie/négrophobie)

Une étude du Centre<sup>62</sup> révèle que les Belges ont toutefois un regard plus favorable sur les personnes d'origine subsaharienne que sur d'autres groupes minoritaires,

mais qu'ils les considèrent tout de même comme «  *paresseux*  », «  *inférieurs*  » et «  *moins civilisés*  ». Il s'avère simultanément que les personnes d'origine subsaharienne trouvent elles-mêmes qu'elles sont plus souvent victimes de préjugés et de discrimination que d'autres groupes minoritaires, et qu'elles imputent cela à des caractéristiques physiques et surtout à leur couleur de peau.

Le Centre voit ces résultats confirmés dans son traitement des dossiers individuels. Il estime également que ces formes contemporaines d'intolérance, de discrimination et de racisme restent fortement influencées par un contexte historique. Il ressort des signalements que le Centre reçoit, que la discrimination, tant au travail que pour le logement, est souvent basée sur des stéréotypes hérités de notre passé colonial. Ainsi, sur le marché du travail, l'intelligence de personnes issues d'Afrique subsaharienne est constamment mise en question, et les propriétaires dans le secteur du logement craignent de louer leur maison ou appartement à des personnes bruyantes et peu soigneuses.

Cela prouve combien les stéréotypes sont profondément ancrés dans la mémoire collective des Belges.

Une reconnaissance du rôle du passé est d'actualité. Le rapport des Assises de l'interculturalité demandait à la Belgique de « *mettre au clair sa propre histoire* »<sup>63</sup>. Le comité de pilotage recommandait également que les autorités politiques reconnaissent leur passé colonial « *de façon visible* ».

#### Que disent les répondants ?

Les personnes d'origine africaine sont confrontées « *en permanence* » au racisme, selon David De Vaal, directeur de de8. D'autres répondants confirment ces propos. Nous parlons ici du racisme « *classique* », qui considère les personnes inférieures sur la base de caractéristiques dites « *raciales* ». Le professeur Joël Kotek (ULB) affirme clairement : « *En ce qui concerne le racisme stricto sensu, en Belgique comme en France, les Belges d'origine africaine apparaissent comme les principales victimes.* » Chantal Eboko de Femmes Africaines met également l'accent sur la présence du

62 À l'occasion de l'Année internationale des personnes d'ascendance africaine, le Centre a réalisé en 2011 un état de la situation en Belgique de personnes d'origine subsaharienne. Voir : <http://www.diversite.be/discrimination-des-personnes-dorigine-subsaharienne>.

63 Voir, pour le rapport : <http://www.milquet.belgium.be/fr/rapport-des-assises-de-linterculturalite>.



sentiment de supériorité. Bien qu'elle observe une amélioration dans certains secteurs sur le plan de la diversité, elle met également en garde contre des formes moins visibles de discrimination et de racisme. Elle affirme : « *On embauche de plus en plus de personnes d'origine africaine, mais il faut comparer les salaires : pour des fonctions similaires, les salaires sont disparates!* »

Tout comme d'autres répondants, Calvin Soiresse du Collectif Mémoire coloniale et lutte contre les discriminations voit deux cadres importants dans lesquels la haine, l'intolérance et la discrimination fonctionnent aujourd'hui contre des minorités ethnoculturelles : la crise économique et la banalisation du discours de haine. Notons que Calvin Soiresse affirme qu'une approche classique du discours de haine raciste ne fonctionne plus aujourd'hui : « *La pénalisation du racisme et sa condamnation sociale avaient aidé à lutter contre la parole raciste. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. De plus en plus, des propos stigmatisant de manière raciste un groupe ethnique précis apparaissent comme étant tout à fait normaux dans un pays dans lequel la diversité est officiellement encouragée.* » C'est pourquoi il est absolument nécessaire que les autorités, les médias et la politique exposent le phénomène de la migration également de manière positive. Une reconnaissance du passé colonial et de la réalité de la migration est une condition fondamentale de la construction d'une vie en commun : « *Comment vouloir maintenir une certaine cohésion dans la société en essayant de mettre sous l'éteignoir près d'un siècle d'histoire de la Belgique avec l'Afrique subsaharienne ? Comment y arriver lorsqu'on ne valorise pas au sein de la société l'apport des différentes migrations au cours des années ?* »

### **3.1.5. Contre les étrangers, les demandeurs d'asile et les primo-arrivants**

Les sentiments de haine et d'intolérance à l'encontre des étrangers, des demandeurs d'asile et des primo-arrivants sont liés de manière évidente à la politique de migration.

Notre société devient de plus en plus multiculturelle et présente clairement l'image d'une société de migration. Pourtant durant des décennies, la politique migratoire – sous cette dénomination – a été presque exclusivement dénommée « *politique des étrangers* ». Elle allait

de pair avec une triple polarisation sociétale et politique : une polarisation autour de l'aspect socioéconomique, une autre autour de l'identité et une troisième autour de la sécurité. Le débat sociétal et politique continue de sacrifier fréquemment et durement à un sentiment de peur à l'encontre des étrangers, des demandeurs d'asile et des primo-arrivants.

La haine, l'intolérance et le racisme dont ces groupes sont les victimes, s'expriment de trois manières : discours de haine, crime de haine et discrimination.

Pour ce qui concerne le discours de haine, le Centre reçoit surtout des signalements concernant des e-mails en chaîne qui incitent à la haine, à la discrimination et à la violence. Ceux-ci sont réexpédiés par e-mail, postés sur des blogs et des pages Facebook ou diffusés via Twitter. On y retrouve souvent une histoire de bouc émissaire dramatique et anecdotique : des fléaux sociaux, comme la pauvreté, le chômage et la paupérisation urbaine sont mis sur le dos d'étrangers, de demandeurs d'asile et de primo-arrivants. Pour étayer ce récit, les e-mails en chaîne diffusent des informations erronées, par exemple sur le soutien financier ou l'aide médicale considérable que recevraient ces demandeurs d'asile. Il n'y a ensuite qu'un petit pas à franchir pour accuser ces personnes ou d'autres groupes de populations issus de l'immigration de profitariat social.

Occasionnellement, le Centre reçoit des signalements de délits de violence, mais nous nous heurtons ici à une faible propension au signalement chez les demandeurs d'asile et les personnes sans documents de séjour légaux. Par peur de représailles ou de conséquences négatives pour leur dossier de séjour, ces personnes renoncent souvent à déposer une plainte à la police – bien que leur droit de réclamation soit en principe garanti<sup>64</sup>.

Enfin, les étrangers, demandeurs d'asile et primo-arrivants sont souvent victimes de discrimination. C'est surtout sur les marchés du travail et du logement qu'ils se trouvent confrontés de façon permanente et persistante à l'exclusion.

Les étrangers sont généralement refusés sur la base de leurs documents de séjour, surtout lorsqu'ils ne peuvent présenter de carte d'identité belge. Le statut

64 Voir le « Rapport annuel Migration 2010 » du Centre, p. 106-107.

de séjour ou la nature de l'inscription dans le registre de la population, d'attente ou des étrangers détermine souvent l'accès aux biens et services<sup>65</sup>. Bien que l'exercice juridique soit complexe, une distinction sur la base du statut de séjour d'une personne peut être considérée comme une distinction sur la base de la « *nationalité* » – et relever ainsi de la loi antiracisme. Il peut alors s'agir d'une inscription au vidéoclub du coin, de l'accès à une discothèque ou d'une promotion commerciale d'un fournisseur de GSM. Il est important de pointer qu'une question de racisme ou d'intolérance n'entre pas toujours en ligne de compte. Toutefois, notamment dans les cas où le refus d'admission de personnes d'origine non belge par des discothèques, cafés ou dancings reste un problème tenace, nous voyons que « *ne pas pouvoir présenter de carte d'identité belge* » y constitue aujourd'hui encore un argument.

### *Que disent les répondants?*

Différents répondants évoquent une intolérance croissante à l'encontre des demandeurs d'asile et des réfugiés. Els Keytsman, directrice de Vluchtelingenwerk Vlaanderen, résume les faits de façon parlante : « *Si la Belgique offre une protection, ensuite, tout le monde ne se montre pas aussi accueillant.* » C'est surtout dans la recherche d'un logement ou d'un emploi que les réfugiés et les demandeurs d'asile sont confrontés à de la discrimination.

On observe un glissement clair en termes de réputation. Els Keytsman : « *« Demandeurs d'asile » et « réfugiés » sont devenus des termes génériques. Pour le Flamand lambda, à peu près chaque primo-arrivant est un « demandeur d'asile » qui vient ici « pour profiter » tandis que la Belgique « ne peut quand même pas faire office de CPAS du monde ». Le fait que l'asile soit synonyme de protection est quasi totalement ignoré. Tout comme le fait que les gens fuient leur pays pour trouver protection ailleurs. Que fuir n'est pas une partie de plaisir. Que ces personnes avaient souvent un certain statut social, des revenus et des propriétés, et ont dû soudain, du jour au lendemain, tout laisser derrière elles.* »

Les pouvoirs publics portent une grande responsabilité dans cette réputation. Els Keytsman va plus loin : « *Les*

*pouvoirs publics ne font quasi rien pour corriger cette image. C'est même souvent le contraire. Les pouvoirs publics laissent ainsi croire que les étrangers seraient la cause de la hausse du budget de l'assistance juridique. Et ensuite, ils rognent sur ce droit à l'assistance juridique.* » Didier Vanderslycke (Kerkerkwerk Multicultureel Samenleven) se montre également sévère à l'égard de la politique, et y voit un lien clair avec le racisme dans la société : « *Sur la scène politique, la politique d'asile et de migration fait non seulement l'objet d'une approche dure, mais elle constitue aussi un domaine politique manipulable par excellence en fonction de l'opinion publique. Une telle manipulation politique favorise le racisme. Les politiques et les autres responsables doivent comprendre que les décisions qu'ils prennent et surtout les propos qu'ils tiennent dans les médias sur les demandeurs d'asile et les immigrés ont un effet sur la manière dont on alimente dans la société un climat raciste ou non raciste.* »

David De Vaal (de8) approfondit la question. Il se penche sur les glissements de tendance observables selon lui dans le débat politico-sociétal autour de la migration, de l'intégration et des réfugiés. David De Vaal observe un important glissement de discours vers le domaine culturel. Il constate ainsi une « *pression accrue à l'assimilation* », et aussi que « *l'idée selon laquelle l'homogénéité culturelle est fortement nécessaire pour la cohésion sociale gagne en importance, en particulier dans la sphère politique.* » David De Vaal observe également une « *liaison croissante de la citoyenneté complète et des droits y associés à des conditions, parfois de nature culturelle* ». Il aborde les attentes souvent disproportionnées posées en matière d'acquisition de la langue néerlandaise, et estime que des exigences linguistiques irréalistes et non fonctionnelles menacent de devenir « *une base en apparence objective pour le racisme* ». Enfin, il met également en garde contre « *une culturalisation des causes socio-économiques de la discrimination* ».

Els Keytsman va même plus loin et estime que le « *racisme institutionnel* » augmente également. Elle cite comme exemple le fait que les demandeurs d'asile ne peuvent effectuer de bénévolat et que la possibilité de travailler leur est rendue très compliquée en raison de la complexité de la réglementation. Els Keytsman affirme avec virulence : « *politique et administration disent littéralement qu'il ne faut en fait pas travailler à l'intégration, car nous ne*

65 Voir aussi le « Rapport annuel Migration 2012 » du Centre, p. 11.



voulons pas donner l'impression qu'ils peuvent rester ». *C'est ainsi que des droits fondamentaux, comme l'enseignement, le logement, le travail, le bénévolat sont mis en question.* »

### **Le racisme, privilège des « blancs » ?**

Plusieurs répondants ont souligné que le racisme peut s'exprimer dans le chef de tous. Le racisme est-il l'affaire des « blancs » ? Est-il l'affaire du « groupe majoritaire » ?

## **CONTRIBUTION EXTERNE**

*Le Centre constate que des termes comme « racisme inversé » ou « racisme antiblanc » sont parfois utilisés dans le débat public. Mais ces notions sont-elles bien correctes, et comment devons-nous considérer ce phénomène ? Et qu'en est-il de la haine, de l'intolérance, de la discrimination et du racisme mutuel entre minorités ethnoculturelles ? Quelle attitude devons-nous adopter à ce sujet dans une société de plus en plus multiculturelle ? Le Centre a posé la question à trois voix éminentes qui œuvrent au niveau de l'antiracisme.*

### **Michaël Privot, directeur ENAR (European Network Against Racism)**

En tant qu'ENAR, nous nous opposons fermement à cette notion de « racisme inversé » ou de « racisme anti-blanc », car il s'agit d'un contre-feu idéologique visant à vider de son contenu la notion même de racisme. Le racisme est avant tout l'expression d'un rapport de force, de domination, entre une population majoritaire et différentes minorités ethnoculturelles dans un contexte donné, quelles que soient ses formes d'expression. Dès lors, parler d'un « racisme inversé » en Europe, qui renverrait à une domination, par des populations ethnoculturelles minoritaires, de la population majoritaire qui détient de facto l'essentiel des leviers de pouvoir politiques, économiques, médiatiques et judiciaires, est simplement une escroquerie intellectuelle. Cela revient à renvoyer dos à dos, en les mettant sur un pied d'égalité, les populations majoritaires et minoritaires, avec le message suivant : « *c'est vrai que certains Blancs sont racistes, mais certains Noirs sont racistes également. Que ces derniers fassent un effort pour changer leur attitude et nous (les Blancs) agiront pareillement* ». En dernière analyse, cette approche fait l'impasse sur la responsabilité princeps de la population majoritaire, détenant les leviers de pouvoir, de mettre en place des mesures adéquates pour redresser les inégalités objectivement constatées. Cela fait en outre porter la responsabilité première du racisme sur les (potentielles) victimes issues des populations minoritaires.

Une saine analyse est donc indispensable pour conserver la clarté du débat et garder le cap. Par contre, il est impératif de reconnaître, simultanément, qu'il existe bel et bien de la xénophobie au sein des populations minoritaires, voire de la haine, envers la population majoritaire, certes, mais aussi envers d'autres groupes minoritaires. Dans certains cas, on peut parler également de racisme, lorsqu'il y a transposition d'un rapport de domination, particulier à la société d'origine, au sein de certaines communautés diasporiques. La situation entre Turcs et Kurdes vivant en Europe est certainement un cas d'école en la matière.

Il ne s'agit pourtant pas tant de nouveaux phénomènes, ou de phénomènes croissants, mais d'une conscientisation plus large à leur propos, tant au sein de la communauté antiraciste, que dans la population en général. Si les acteurs de l'antiracisme n'ont pas accordé à ces réalités toute l'attention qu'elles méritaient, du fait de leur focalisation prioritaire sur les faits racistes et discriminatoires en provenance des populations majoritaires, les choses commencent à évoluer dans le bon sens. Il est en effet primordial que les organisations antiracistes, les organisations communautaires ou représentatives de communautés minoritaires soient à la pointe de la lutte contre les haines et discriminations entre communautés minoritaires mais aussi envers la société majoritaire plutôt que de laisser cette thématique être récupérée par les extrémistes de tous bords. Objectivement, il faut reconnaître que la masse critique n'est pas encore atteinte pour un changement fondamental des perceptions en la matière, tant chez les acteurs de l'antiracisme qu'au sein des communautés ethnoculturelles minoritaires.

### **Naima Charkaoui, directrice du Minderhedenforum**

Aucun groupe social est à l'écart des préjugés. Être victime de discrimination n'immunise pas d'en devenir soi-même auteur. Le Minderhedenforum s'oppose à toute forme de racisme et de discrimination, quel que soit le profil de l'auteur ou de la victime. Le racisme « inversé » est un terme erroné, car il laisse supposer qu'il pourrait également exister un racisme « droit ». Non, dans la relation entre deux personnes, il ne peut jamais être question de racisme à l'orientation « juste » ou « erronée », mais uniquement d'un auteur et d'une victime.

Si nous observons la société dans son ensemble, le récit prend une tout autre tournure. La discrimination par la majorité a un impact nettement plus important que la discrimination par la minorité. Cela vaut dans un premier temps au plan purement quantitatif. Notre société compte environ 15% de personnes issues de l'immigration. Supposons que dans

notre société, 30% des personnes soient racistes et que cette répartition soit équitable parmi les différents groupes. Alors, notre population totale compte 4,5% de personnes racistes issues de minorités ethnoculturelles et 25,5% de personnes racistes issues de la majorité.

Mais l'affaire dépasse les simples chiffres. La position de différents groupes n'est en effet pas égale. Dans notre pays, le groupe de la majorité est dominant, tant aux plans politique, économique, que sociétal. En d'autres termes : la majorité « *blanche* » détermine les règles, répartit les emplois et donne le ton. Les 25,5% de personnes ayant des attitudes racistes et issues de la majorité ont dès lors beaucoup plus souvent la possibilité de discriminer, et le groupe minoritaire court un plus grand risque de les rencontrer dans leur recherche d'une formation, d'une carrière, d'un logement de qualité, etc. C'est du reste également la réalité d'aujourd'hui : dans l'ensemble de ces domaines, la discrimination est amèrement élevée.

Une réalité qui cause beaucoup de frustrations chez les personnes issues de ces groupes minoritaires. La confrontation à la discrimination est une hypothèque sur le développement d'une image de soi équilibrée et conduit chez certains à un sentiment négatif profondément enraciné à l'encontre du groupe majoritaire. D'autres répercutent leurs mécontentements sur des groupes situés encore plus bas dans la hiérarchie sociétale. Le lien avec le « *racisme inversé* » est vite fait.

Cela signifie-t-il que nous devrions justifier le racisme témoigné par des minorités ethnoculturelles ? Pas du tout. En même temps, nous devons veiller à ce que l'accroissement du « *racisme inversé* » ne soit pas utilisé comme écran de fumée pour justifier le racisme de la majorité. La meilleure stratégie est et reste de lutter simultanément contre toutes les formes de racisme. Car la haine attise la haine. Le défi consiste à parvenir à une dynamique dans laquelle le respect attise le respect.

### **Tommy Bui, président du MRAX (Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie)**

Si le racisme n'est certainement pas le propre d'une ou de quelques population(s) en particulier, il est bien l'apanage des couches sociales dominantes, toutes origines confondues. Il est donc inhérent aux processus de différenciation et de stratification sociétale que l'on observe à travers le temps et les continents.

Aussi, ce que l'on nomme « *racisme inversé* » n'est rien d'autre qu'une réponse, certes inadéquate, des groupes dominés

en réponse au racisme qu'ils subissent de la part des dominants. Dès lors, si le racisme des dominants est bien structurel, nous préférons aborder le « *racisme inversé* » comme étant globalement une posture de repli défensif, c'est-à-dire comme un phénomène conjoncturel de rejet du dominant. En conséquence, invoquer une nécessaire tolérance à l'adresse des groupes minoritaires nous paraît inopportun. En effet, si l'acceptation de la différence est un principe fondamental pour la cohésion sociale et doit indiscutablement s'imposer à tout un chacun, la tolérance – comme première étape vers le vivre ensemble – est une exigence ne devant s'adresser qu'aux dominants : a-t-on jamais vu un esclave être sommé de tolérer son maître ?

Enfin, au-delà du fait qu'il s'agit d'un faux débat, ce qui est sous-estimé ici est la perversité intellectuelle que sous-tend la mise en équivalence, avec effet de nullité, de ces deux notions : « *Le racisme fait des victimes, le racisme inversé fait aussi des victimes, match nul* ». Si le sexisme et les violences faites aux femmes peuvent engendrer un phénomène (extrême) de rejet des hommes en général, cela ne pourrait diminuer la gravité de ces violences ! Or dans le contexte du racisme, c'est cette mécanique logique qui s'installe.

Nul doute que chacun a une responsabilité dans le contexte multiculturel de nos sociétés contemporaines, mais soyons clair, précisément de par sa position, le rôle et l'importance des décisions (concessions ?) de la classe dominante sont primordiaux dans la définition et l'élaboration du vivre ensemble. A l'image de celui des hommes dans la parité hommes femmes...

---

Le Centre n'utilise pas l'expression « *racisme inversé* ». Comment il conviendrait alors d'appeler le « *racisme non inversé* » est en soi une question intéressante : est-ce alors du « *racisme droit* » ? Ou du « *racisme justifié* » ? Ou... ?

Comme nos interlocuteurs l'affirment ci-dessus : personne n'a de monopole des préjugés, de la xénophobie,... Quiconque prétend que seuls les blancs peuvent être racistes émet un jugement gravement raciste. Le Centre reçoit des signalements d'incidents racistes de membres de minorités ethnoculturelles à l'égard de la population majoritaire blanche et à l'égard d'autres minorités ethnoculturelles.

Les mots majorité et minorité sont ainsi évoqués. Le racisme et la discrimination sont également toujours

une question de rapports de forces, et dans la majorité des cas d'une majorité qui se sert de sa force pour traiter une minorité de manière inégale. Perdre ce rapport de forces de vue serait négliger une caractéristique essentielle du racisme et de la discrimination. Mais ce n'est pas parce que les rapports globaux en nombres et en force sont ce qu'ils sont qu'il ne peut y avoir de situations spécifiques dans lesquelles le comportement

d'une personne issue d'un groupe minoritaire doit être étiqueté de « *raciste* ». Le Centre intervient alors également sans aucune hésitation : Sharia4Belgium en est un exemple. Dans de tels cas, le Centre parle alors simplement de « *racisme* », et ne voit aucune nécessité de qualifier ces faits de « *racisme inversé* » : cet adjectif n'ajoute rien.

## 3.2. Considération critique : à chacun sa phobie ?

Quel est le pour et le contre de l'évolution voulant que les minorités ethnoculturelles développent et utilisent un terme spécifique pour une forme de haine, d'intolérance ou de racisme qui les vise ? Cela a-t-il un effet d'« *empowerment* », ou cela crée-t-il précisément une érosion de la notion de racisme ? Le Centre donne la parole à trois experts.

### CONTRIBUTION EXTERNE

**Tommy Bui, président du MRAX (Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie)**

Quant à la dénonciation du racisme par les différentes minorités, l'évolution la plus marquante est celle du passage d'un certain mutisme – voire d'une occultation – à une dénonciation engagée. L'appréhension des phénomènes racistes évolue et reflète cette plus grande conscientisation personnelle des différentes composantes culturelles et ethniques, à l'instar de l'importance croissante de l'individu et de son affirmation dans la société. Ce processus d'émancipation de masse, et plus particulièrement les revendications identitaires pouvant s'y trouver sous-jacentes, est l'une des causes de la multiplicité des particularismes « *phobiques* » constatée aujourd'hui. S'il est vrai que la multiplication des « *-ismes* » semble inonder un monde déjà en proie à l'overdose d'information, les phénomènes de rejet ou de discrimination et la reconnaissance en tant que victime ne peuvent se faire que si la société nomme ces faits en visant une juste appréhension de leur spécificité.

Si l'on compare le mouvement antiraciste à d'autres mouvements tels que le féminisme ou les fiertés gays, il doit lui aussi évoluer constamment afin de toujours trouver un nouvel équilibre entre l'expression positive des particularismes et

la cohésion sociale nécessaire au vivre ensemble. Cet exercice ne peut se faire qu'avec toutes les composantes de la société, sans exclusive.

La judiciarisation contemporaine et quasi systématique des conflits interpersonnels ont aussi participé à une surenchère de l'accusation de racisme. Si subvertir cet état de fait serait aujourd'hui une gageure, il démontre cependant le rôle déterminant que doivent investir les acteurs sociaux que sont les organisations non gouvernementales afin de peser dans les débats de société. En effet, le poids des phénomènes racistes ne se détermine pas tant par leur force sémantique que par les imaginaires qui leur sont latents, de par les inégalités sociales qu'ils entraînent et de par l'importance de sa transmission intergénérationnelle.

**Naima Charkaoui, directrice du Minderhedenforum**

Ces dernières années, nous voyons un terme tel qu'« *islamophobie* » gagner en popularité. Peut-être d'autres termes décrivant des formes spécifiques de racisme occuperont-ils dans le futur le devant de la scène. Le fait que ces termes fassent leur entrée dans le débat public reflète surtout une évolution sur le terrain. Nous constatons en effet que l'islamophobie a énormément augmenté depuis le tournant du siècle, tant à l'intérieur du discours raciste classique qu'en dehors. De telles évolutions posent simultanément de nouveaux défis pour la lutte contre le racisme et la discrimination. L'utilisation de termes spécifiques comme « *islamophobie* » contribue en même temps dans ce cadre à donner une visibilité à ces nouvelles évolutions sur le terrain et donc à faire l'objet explicitement du débat public. En ce sens, de tels termes ont certainement leur plus-value dans la lutte contre le racisme et la discrimination.

Simultanément, de tels termes spécifiques impliquent potentiellement un risque, celui de voiler précisément le racisme plutôt que de le rendre visible. Le défi consiste à continuer à affirmer clairement qu'un phénomène comme l'islamophobie constitue bel et bien une forme déterminée de racisme, et non autre chose qui existerait à côté. Les critiques sautent sur l'occasion pour minimiser les formes de haine à l'encontre des musulmans comme une critique justifiée à l'égard d'une religion. Si l'on peut critiquer n'importe quelle conception de la vie, on touche au racisme si cela débouche sur la haine des partisans de cette conception de la vie. Dans ce sens, un terme comme « *islamophobie* » est peut-être mal choisi. Tout comme nous traduisons la xénophobie comme la « *haine des étrangers* », nous devrions peut-être mieux formuler l'islamophobie comme la « *haine des musulmans* », afin que cela corresponde plus clairement à la réalité. Il s'agit donc en l'occurrence bel et bien de haine à l'encontre de quiconque est considéré comme différent et, dans ce sillage, de l'exclusion de cet « *autre* », ce qui forme le cœur du racisme et de la discrimination.

L'utilisation de différents termes peut donc aider à désigner différentes formes de racisme et, partant, à mettre le doigt sur de nouvelles évolutions et à y adapter les stratégies. En même temps, il faut veiller à ce que cette désignation ne conduise pas à déguiser les faits : cela est et reste du racisme.

#### **Michaël Privot, directeur ENAR (European Network Against Racism)**

ENAR – le Réseau européen contre le racisme – organise un monitoring annuel de la situation du racisme et des discriminations connexes en Europe depuis 2001. Dans ce cadre, nous constatons effectivement une complexification de la lutte contre le racisme. Si cela est dû en partie à la sophistication grandissante de la compréhension du racisme par les acteurs de l'antiracisme, cela provient principalement du fait que, dans toute l'Europe, le racisme systémique s'est imposé comme le phénomène le plus profond et le plus difficile à combattre. Il s'agit en effet de transformer, de l'intérieur, la façon dont les institutions d'une société donnée se sont historiquement développées pour répondre aux besoins et aux attentes de leur population originelle. A l'heure où les sociétés européennes sont plus diverses que jamais, leurs structures actuelles ne fonctionnent plus de manière optimale et produisent de la discrimination à grande échelle, que ce soit, entre autres, sur le motif du sexe ou des origines ethniques et culturelles.

Combattre cette forme de racisme requiert de démêler l'écheveau des représentations sociales, culturelles et socié-

tales des différents groupes qui composent aujourd'hui nos sociétés. En ce sens, une approche uniquement universaliste et indifférenciée du racisme comme l'ont menée jusqu'à présent la plupart des acteurs de l'antiracisme n'est plus suffisante. Elle ne permet pas, en effet, d'adresser de manière adéquate les spécificités des formes de racisme auxquelles sont confrontés les Européens. Un passé esclavagiste et/ou colonial a un impact différent sur la représentation des Noirs en France, en Belgique ou en Pologne, par exemple. Il en va de même à propos des Roms, des musulmans, des juifs ou des Chinois et des Pakistanais. La façon dont les discriminations et les exclusions vont se manifester pour chaque individu de ces groupes variera de pays en pays, selon le contexte culturel et historique des relations de pouvoir, de domination ou de coopération propre à chaque société et aux groupes minoritaires qui la composent désormais. Il importe donc de reconnaître que nos sociétés sont complexes et qu'il n'existe pas de réponse simple au racisme et à ses discriminations connexes. Il convient dès lors de développer des politiques taillées sur mesure pour chaque groupe. Si le danger de fragmentation du combat antiraciste existe bien, il ne vient pas de la reconnaissance de formes spécifiques de racisme (et donc de ce qui est perçu comme une multiplication des phobies), mais plutôt de leur absence de reconnaissance. En effet, celle-ci amène certains groupes à se focaliser uniquement sur leurs problématiques particulières pour palier au fait que la société, dans son ensemble, a failli à assurer leur protection – et ce, bien sûr à l'exclusion des aspects communs des différentes luttes.



**4.**

**QUELLES SONT LES  
PRIORITÉS DANS LA  
LUTTE CONTRE LE  
RACISME, LA HAINE  
ET L'INTOLÉRANCE  
SELON LES ACTEURS  
DE TERRAIN ?**

Deux répondants débutent leur analyse par un appel général aux autorités. David De Vaal (de8) demande que les pouvoirs publics pratiquent eux-mêmes une « *tolérance zéro à l'égard de la discrimination et du racisme* », tandis que Dirk Beersmans (Kruispunt

Migratie-Integratie) rappelle que les divers organismes publics doivent mener une politique qui correspond à leur mission, à savoir servir l'« *intérêt général* », et qu'aucune concession ne peut être faite sur ce point.

## 4.1. Participation et objectifs chiffrés

Si nous voulons réellement aborder la lutte contre l'intolérance, la haine et le racisme, nous devons alors impliquer les minorités ethnoculturelles. Différents répondants insistent sur l'importance de la participation. Pour Muslim Rights Belgium, le fait est clair : « *Les minorités ethnoculturelles doivent devenir des partenaires du changement pour sortir de la position victimaire.* » Koen Geurts (Foyer) affirme sans détour que les pouvoirs publics doivent tenir compte des expériences du terrain dans l'élaboration d'une politique « *et pas seulement d'études académiques souvent éloignées de la réalité* ». Il est essentiel de dialoguer avec les personnes, et de faire participer les représentants de minorités ethnoculturelles à chaque niveau (local, régional, national). Dans ce cadre, il est de la responsabilité des minorités mêmes de mettre en avant les personnes adéquates, chose qu'elles ne réussissent pas toujours. L'importance de cette participation peut à peine être surestimée. Dirk Beersmans (Kruispunt Migratie-Integratie) résume bien combien le fossé peut parfois être grand entre les autorités et les minorités :

« *Pour qu'un dialogue entre pouvoirs publics et groupes de population (...) puisse se dérouler de manière constructive, un minimum de reconnaissance mutuelle est nécessaire. Reconnaissance dans le sens d'une ouverture minimale et d'une disposition à écouter (curiosité) les points de vue de l'un et de l'autre, mais aussi compréhension et connaissance minimales de l'univers mental de l'autre. C'est la raison pour laquelle il est également important que des groupes de population aient une vue sur la logique administrative d'une autorité, afin qu'ils reconnaissent quand il est question d'exclusion, et quand il s'agit de considérations administratives nécessaires. Parce que les univers mentaux peuvent être complexes, ceux d'une autorité administrative également, il est nécessaire que les intéressés aient suffisamment de possibilités de cerner et*

*de comprendre l'« autre ». À cet effet, l'utilisation de figures clés, d'intermédiaires, de services et d'instances de soutien et d'accompagnement est utile et sensée. »*

Outre la demande de davantage de participation, l'exigence d'objectifs chiffrés et de quotas traverse également tel un fil rouge les contributions des minorités. Ainsi, Dirk Beersmans plaide pour une surveillance approfondie et l'utilisation de benchmarks et d'indicateurs clairs : « *Tant les initiatives que les résultats d'organismes et d'instances doivent faire l'objet d'une surveillance, d'une évaluation et d'une adaptation sur la base de leur effet équivalent à l'égard de l'ensemble des groupes de population. Cela signifie également que des objectifs chiffrés doivent être fixés et atteints, et qu'il faut motiver explicitement pourquoi des objectifs chiffrés ne sont pas atteints et la manière d'y remédier.* » Il faut généraliser la fixation et le suivi d'objectifs chiffrés, « *dans tous les secteurs de l'économie – les pouvoirs publics en tête* », dit Kerkwerk Multicultureel Samenleven (KMS), et cela afin de permettre une politique du personnel effectivement respectueuse de la diversité. Pour KMS, « *le temps de l'approche douce* » est maintenant révolu : « *Des quotas sont maintenant nécessaires, mais aussi l'obligation de compte-rendu dans le rapport annuel de l'entreprise sur les résultats atteints et les prestations fournies dans la politique de diversité ethnoculturelle. Cela va de pair avec un bon soutien des travailleurs et des employeurs dans la gestion des différences au travail. Un personnel multiculturel au travail est l'une des manières les plus puissantes d'infirmier les stéréotypes.* »



## 4.2. Emploi, enseignement, logement

L'emploi, l'enseignement et le logement sont les principaux secteurs dans lesquels les répondants souhaitent que des actions soient entreprises. Muslim Rights Belgium affirme ainsi que la discrimination dans l'enseignement et l'emploi doit être abordée de manière prioritaire, parce que ces secteurs sont « *les deux vecteurs d'autonomie de l'individu, notamment pour les jeunes et les femmes* ». Els Keysman (Vluchtelingenwerk Vlaanderen) suggère, pour sa part, que les priorités des pouvoirs publics soient surtout de viser la lutte contre la discrimination dans le logement et l'emploi. En ce qui concerne la discrimination dans le travail (et l'utilisation d'objectifs chiffrés) Nadia Fadil (KU Leuven) souligne une contradiction : « *en outre, une responsabilité principale incombant aux services publics est de « donner le bon exemple » et de recruter des personnes d'origine ethnoculturelles diverses à travers des actions*

*positives, et cela à tous les niveaux. L'ironie est toutefois que ces mêmes services publics sont aujourd'hui souvent sensibles au racisme présent dans la population, ce qui se traduit par exemple par des mesures de sanction à l'égard du foulard. »*

L'enseignement, surtout, est pour les répondants un secteur crucial. Henri Gutman (Centre communautaire laïc juif) : « *le chantier prioritaire est celui de l'école. Il faut ouvrir l'école, les écoles, comme il faut ouvrir les quartiers.* » Vluchtelingenwerk Vlaanderen et Femmes Africaines insistent également sur le rôle que l'enseignement peut jouer dans l'infirmité de toutes sortes de stéréotypes. Pour Maurice Sosnowski (Comité de coordination des organisations juives de Belgique), il est important de miser davantage sur l'enseignement de la philosophie et de l'histoire des différentes religions.

## 4.3. Internet, médias et représentations

La lutte contre le discours de haine est, pour de nombreux répondants, une priorité absolue. L'incitation à la haine et à la violence sur internet, surtout, doit être endiguée. Tant Muslim Rights Belgium que le Comité de coordination des organisations juives de Belgique soulignent à ce sujet l'importance de mesures structurelles et de la responsabilisation des modérateurs et des gestionnaires de forums internet et d'autres médias sociaux. Pour Muslim Rights Belgium, il est important que des messages polarisants ou stigmatisants qui ne sont pas nécessairement interdits par la législation anti-discrimination soient néanmoins condamnés publiquement et moralement. Kerkwerk Multicultureel Samenleven insiste sur la responsabilité qu'endosse tout un chacun dans le désamorçage du discours de haine : « *Nous pouvons également prendre la plume pour nuancer les débats polarisés.* »

*Le discours de haine* ne constitue bien entendu que le sommet de l'iceberg. Pour gagner la lutte contre la haine, l'intolérance et le racisme, il faut selon les répon-

dants faire plus qu'endiguer simplement le discours de haine. Il faut également créer une surface portante pour la tolérance et la diversité. Dans ce cadre, le rôle des médias et des figures publiques est d'une importance cruciale. Les hommes et femmes politiques ont également une grande responsabilité dans l'assurance de la création d'une image correcte. Différents répondants insistent sur le rapport médias-politique-représentations:

*La priorité devrait être l'ouverture d'un débat public sur le sujet avec différentes parties de la société. Plus de couverture médiatique et de campagnes d'informations sont nécessaires pour montrer les différences ethnoculturelles et religieuses de chaque groupe et surtout les groupes qui sont les plus discriminés. (Raad van Roma, Sinti en Woonwagengebruikers)*

*Un rôle particulier est dévolu aux médias pour faire entrer en ligne de compte d'autres voix dans le débat sur la migration, dans la normalisation de la multiculturalité et le retournement du pessimisme qui caracté-*

*rise si fortement le débat sociétal autour de la migration et des minorités ethnoculturelles. (David De Vaal, de8)*

*Les pouvoirs publics et la politique portent une grande responsabilité. La communication et les mesures permanentes de politiques concernant la lutte contre les abus et la diminution des chiffres d'asile, ont sans aucun doute un effet négatif sur ceux qui sont en faveur de la protection. Ces faits ne sont pas compensés par un récit positif parallèle sur la protection et le potentiel des migrants. Les pouvoirs publics sont certainement responsables de l'atmosphère qu'ils créent, ce qui fait que le grand public assimile souvent les réfugiés aux abus. Ce n'est peut-être pas du racisme, mais cela alimente très fortement le racisme. (Els Keytsman, Vluchtelingenwerk Vlaanderen)*

Didier Vanderslycke (Kerkwerk Multicultureel Samenleven) souligne que ces dernières années, un certain nombre d'efforts positifs ont bel et bien été consentis sur le plan de la création de l'image (par exemple les activités autour de la Caserne Dossin et l'ouverture du Red Star Line Museum), mais il constate simultanément un paradoxe : « *il est étonnant de remarquer que les réactions des politiques et des responsables à ces initiatives sont souvent très prometteuses, mais qu'elles ne semblent avoir aucun impact sur leurs actes et leur pensée en ce qui concerne les compétences qu'ils ont dans leur domaine.* »

En définitive, chacun d'entre nous a un rôle à jouer, la responsabilité ne repose pas uniquement sur les politiques et médias. Une attitude ouverte, autocritique, est en l'occurrence la meilleure garantie d'un dialogue durable, constructif, entre les différents groupes au sein de la société. Kerkwerk Multicultureel Samenleven :

*Le dialogue devient productif si l'image que nous nous faisons de « l'autre » n'est pas gâtée par des images et cadres d'interprétation erronés. Il faut que médias et utilisateurs des médias, politiques et citoyens, abandonnent les explications culturalisantes pour des comportements sans base culturelle, et analysent les phénomènes sociétaux d'une manière réfléchie. Il est nécessaire de mettre à nu les causes plus profondes des problèmes, au lieu d'apporter des analyses simplistes – c'est « leur » culture, « Ils ne s'adaptent pas », « Ils ne prennent pas leurs responsabilités », « Les Belges sont racistes ». Chaque citoyen (avec ou sans histoire de migration) a la responsabilité d'adopter une attitude*

*critique face à l'image que nous avons de l'autre et de continuer à rechercher des informations correctes. Nous avons l'obligation de réfléchir à nos propres préjugés.*





**5.**

# **LUTTER CONTRE LE RACISME : LA TRIPLE APPROCHE DU CENTRE**

En Belgique, plusieurs organisations ont pour objectif commun la lutte contre le racisme. La spécificité du Centre tient non seulement à son statut de service public indépendant, créé par une loi, qu'à la triple mission que lui confère cette loi.

Une de ses missions, ou « métiers », est de fournir un **travail de prévention**, par le biais de l'information, de la sensibilisation et de la formation. Un travail important est mené auprès des citoyens et des différents acteurs de la société via des journées d'étude, des actions de terrain, des campagnes d'informations, des formations auprès de secteurs spécifiques, ... La sensibilisation sur des sujets d'actualité se fait également via des prises de position publiques, régulièrement relayées par les médias.

Le deuxième métier consiste en un **travail plus structurel, d'impulsion**, de conseil et de recommandation. Concrètement, Le Centre formule des avis et des recommandations aux autorités pour améliorer les réglementations, ceci à tous les niveaux de pouvoir. L'objectif est donc ici de contrer le racisme dit « *structurel* », en travaillant sur les mécanismes qui engendrent de fait des situations de discrimination ou qui rendent possible des comportements racistes.

Enfin, le métier le plus connu du Centre est le traitement des signalements individuels relatifs à des cas de discrimination raciale présumée, de discours et de crimes de haine. Il consiste à apporter la solution la plus adéquate possible, au profit du demandeur et de la société toute entière. Il s'agit donc ici d'un **travail quotidien, concret**, de réponse à des comportements racistes précis.

Si une des spécificités du Centre est celle d'être habilité à ester en justice dans des litiges pour lesquels s'appliqueraient la loi « *antiracisme* » du 30 juillet 1981 et la loi « *négationnisme* » du 23 mars 1995 (une possibilité qui est du reste prévue légalement pour certaines autres institutions et associations de défense d'intérêt), le Centre ne recourt à cette possibilité qu'avec la plus grande parcimonie<sup>66</sup>. Seule une minorité des dossiers aboutit à une action en justice. Le Centre privilégie donc toujours des formules de dialogue, de négociation, de conciliation, voire de médiation. Ces formules ont par ailleurs souvent

l'avantage de déboucher sur une meilleure reconnaissance du préjudice subi et une forme de réparation plus durable. Elles mettent en effet l'accent sur le changement de comportement plutôt que sur la sanction.

La brochure « *Poser une question – introduire un signalement* » (disponible sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be)) décrit dans le détail l'approche générale de signalements et de dossiers individuels. Ce document comprend des informations aussi bien pour les requérants, les victimes que les personnes ou organisations que visent les signalements. Globalement, on peut distinguer trois situations types : les cas de discrimination présumée, de crimes de haine ou de discours de haine (punissables).

Un signalement de discrimination concerne souvent (une présomption de) traitement moins favorable sur la base par exemple de la couleur de peau ou de l'origine dans le cadre des relations de travail ou dans l'accès à des biens et services (comme le logement). Si le Centre reçoit un tel signalement, il en informera – moyennant accord du requérant – la ou les autres partie(s) et la ou les invitera à réagir. En fonction de la nature des faits, le Centre peut également faire appel à des organisations partenaires (comme des syndicats) ou d'autres instances compétentes (comme des Points de contact locaux, des services de médiation ou d'inspection). Si la présomption de discrimination demeure, on s'efforce alors de parvenir à une solution à travers le dialogue<sup>67</sup>. En l'absence de disposition au dialogue ou si l'on ne parvient pas à une solution suffisante, le Centre peut alors décider d'entreprendre des démarches supplémentaires et éventuellement même de porter l'affaire devant les tribunaux.

La deuxième catégorie, à savoir les crimes de haine, concerne des faits qui sont déjà punissables en tant que tels et pour lesquels un des mobiles de l'auteur consiste en la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de son/leur origine, prétendue race, nationalité, etc. Il peut donc s'agir de coups et blessures, de vandalisme, d'incendie volontaire, ... voire d'homicide. Lorsque le mobile de haine est suffisamment démontré, un alourdissement de la peine est prévu par la loi. L'enquête est menée par la police et le parquet, le cas échéant par un juge d'instruction.

66 Le chapitre 4 de ce rapport présente les dossiers judiciaires. Le rapport Discrimination/Diversité 2012 dispose une partie plus large présentant la stratégie judiciaire du Centre ainsi qu'une analyse globale des dossiers judiciaires sur 10 ans (2003-2012).

67 On trouvera des exemples de telles « solutions négociées » au Chapitre 2 du présent rapport annuel ; elles sont également reprises dans une base de données sur le site internet du Centre. Dans le rapport annuel Discrimination/Diversité 2012 (pp. 152-155), l'approche extrajudiciaire du Centre a été passée sous la loupe.

tion. Le Centre conseillera les victimes et les soutiendra dans certaines démarches et pourra demander expressément au magistrat chargé de l'affaire de tenir compte d'un éventuel mobile de haine. Exceptionnellement et généralement dans les affaires les plus flagrantes, le Centre se portera lui-même partie civile.

La dernière catégorie est celle du discours de haine (punissable). Il en est par exemple question quand on incite délibérément et en public à la violence, à la discrimination ou à la haine à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de sa/leur prétendue race, origine, etc. Dans son « *Rapport annuel Discrimination/Diversité* » de 2011, le Centre a analysé cette problématique en profondeur, en répétant que la liberté d'expression doit toujours être prépondérante et que les opinions choquantes, préoccupantes et blessantes doivent également pouvoir s'exprimer dans une démocratie. Les requérants sont par conséquent encouragés à prendre eux-mêmes la parole et, en fonction du contexte, le Centre peut renvoyer vers d'autres instances déontologiques compétentes ou autres. Signalons encore une approche tout à fait spécifique du discours de haine

sur internet, comme l'analyse des mails en chaîne, la demande de suppression de messages manifestement contraires à la loi antiracisme, l'appel aux modérateurs et aux opérateurs de médias sociaux, etc. Une procédure pénale peut être lancée après la plainte de quelque partie intéressée que ce soit, voire sur l'initiative propre du parquet. Le Centre ne se porte personnellement partie civile en cette matière que de manière très exceptionnelle, par exemple en cas de répétition, quand il y a clairement incitation à la violence et/ou discours de haine organisé.

Notons enfin que le traitement des signalements individuels soutient l'ensemble du travail du Centre, en ce qu'il permet de prendre le pouls de la société, de repérer des failles, et ainsi de mieux orienter le travail structurel et préventif. Le racisme s'exprime aujourd'hui autrement qu'il y a 10, 20 ou 50 ans. La lutte contre le racisme doit donc aussi évoluer. Et c'est précisément cet ancrage dans le concret, dans le réel, qui permet d'alimenter les réflexions, de nourrir les analyses et de faire progresser le combat antiraciste, en collaboration avec les acteurs de terrain.

## **5.1. Discours de haine sur internet : ne pas se focaliser sur la voie judiciaire**

Le discours de haine (sur internet) se présente sous toutes les formes : haine raciale, antisémitisme, islamophobie, tsignanophobie, homophobie, sexisme, négationnisme, intolérance... L'évolution technologique fait qu'il est plus facile que jamais, pour les individus et les groupes qui veulent semer la haine, de toucher un public large.

Beaucoup considèrent la législation antidiscrimination comme la solution la plus indiquée pour lutter contre les manifestations de haine, qu'elles soient commises ou non sur internet. Le Centre estime cependant que la voie judiciaire n'est pas la plus adaptée pour ce qui concerne le « *discours de haine occasionnel* ». Nous entendons par là des citoyens qui lors de discussions enflammées, commettent des écarts qui peuvent être racistes, islamophobes ou antisémites. Le caractère punissable au plan juridique de tels propos dépendra en outre du contexte et de l'intention de la personne ou des personnes en question.

À côté de cela, certains auteurs convaincus visent systématiquement des groupes minoritaires en raison de leur couleur de peau, de leur origine, de leur conviction religieuse ou de leur origine et créent ensuite un terreau pour des actes discriminatoires. Le nombre de pages de profils sur Facebook, Twitter et Youtube créées expressément dans ce but ne se comptent plus.

La pratique nous apprend que l'idée selon laquelle ce qui est valable offline doit également être valable en ligne n'est pas applicable. Le caractère international d'internet fait que les autorités nationales n'ont pas d'emprise sur le phénomène. L'approche pénale classique est par excellence une approche répressive. Par conséquent, un très grand nombre de dossiers sont classés sans suite au niveau du parquet.

Les internet content providers et les sites de réseaux sociaux (Facebook, Youtube, Twitter,...) ne reconnaissent pas encore suffisamment qu'ils portent une responsabilité cruciale en permettant la communication en ligne, même si le discours de haine constitue un effet secondaire involontaire de leur travail valable par ailleurs. Ils collaborent insuffisamment avec les instances judiciaires afin d'aider à identifier les auteurs de délits d'expression.

La Constitution impose également une limitation. Ainsi, les délits de presse racistes sont certes correctionnalisés (article 150), mais pas ceux dictés par la conviction religieuse ou l'orientation sexuelle. Aujourd'hui, les auteurs de discours de haine homophobe et religieux restent dans la pratique impunis. Pourtant, la Cour européenne a indiqué dans l'arrêt *Vejdeland* contre la Suède le 9 février 2012 que les discriminations sur la base de l'orientation sexuelle sont aussi graves (« *as serious as* ») que celles basées sur la race<sup>68</sup>. Mais dans ce cas, même quand des poursuites sont bel et bien possibles, nous constatons que le champ libre est laissé à de nombreux auteurs, soit parce qu'ils hébergent leur site internet aux États-Unis, soit parce qu'ils agissent anonymement sur des sites de réseaux sociaux qui ont également leur siège aux États-Unis (comme Facebook, YouTube, Google, Twitter etc.).

Si des poursuites semblent difficiles à mettre en œuvre, il reste toutefois possible de placer l'industrie internet face à ses responsabilités, de la convaincre de définir clairement le discours de haine, de reprendre cette définition dans ses codes de l'utilisateur, de respecter la législation nationale et de collaborer plus étroitement avec la police et le parquet. À leur tour, police et parquets doivent développer davantage de connaissances autour du phénomène du discours de haine en ligne. À cet égard, la circulaire récente 13/2003 du 17 juin 2013 en rapport avec la détection et la poursuite notamment de crimes de haine est un pas dans la bonne direction.

Dans les cas qui connaissent tout de même un dénouement judiciaire, le Centre vise le développement de mesures alternatives dans la lutte contre la discrimination et les crimes de haine. La recherche a en effet démontré que la médiation pénale et les mesures alternatives peuvent avoir un impact positif à la fois sur l'auteur et

sur la victime<sup>69</sup>. Lors de la détermination de la « *peine* », on tient davantage compte des faits et la réparation du dommage est une condition.

### Exemple

X tient sur son profil Facebook des propos qui peuvent très probablement être qualifiés de forme d'incitation à la haine et à la violence (août 2011) « *Je ne soutiens plus aucun islamiste, c.-à-d. 99% des Arabes et autres. Nous devons leur faire mal pour les calmer...* ». Plus tard en octobre 2011 : « *puissions-nous les tuer et en faire des compléments alimentaires pour les moutons. Renversons simplement les choses !!!* ». « *Un quartier de Bruxelles déjà dirigé par l'islam* » : « *Armons-nous vite pour faire ce qu'il y a à faire.* »

Le Centre conseille au requérant de porter plainte à la police (anonymement) et prie Facebook de rendre inaccessible le contenu potentiellement punissable. Cette procédure est connue sous l'appellation de « *Notice and take down* ». Facebook refuse toutefois d'accéder à la demande. Selon ses propres dires, Facebook ne constate aucune infraction aux règles de son propre code de conduite, et refuse d'appliquer la législation belge en la matière, Facebook étant une entreprise américaine. Le Centre décide alors de transmettre au parquet une plainte contre l'auteur (décembre 2011). Après examen par le parquet, le Centre et X seront convoqués à une médiation pénale. Le Centre pourra faire une proposition au sein du volet « *réparation du dommage* ». Finalement, une mesure de formation est élaborée et X suit un programme de 16 heures. La mesure de formation consiste notamment en une formation sur les stéréotypes et les préjugés, X travaille en tant que bénévole dans une maison de jeunes à Schaerbeek, visionne des documentaires sur la migration et l'intégration et en discute, et visite un cimetière et une mosquée.

68 Référence : no 1813/07

69 *Naar alternatieve maatregelen in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven*, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme en collaboration avec le Leuven Institute of Criminology, 2012.

Le Counter speech, soit “réagir en ligne contre le discours de haine”, semble du reste gagner en puissance. La société civile, le secteur éducatif et l'utilisateur prennent lentement conscience qu'ils ont une responsabilité partagée dans la lutte contre le discours de haine en ligne. Bon nombre de citoyens et d'enseignants contactent le Centre parce qu'ils veulent réagir avec un message qui s'oppose à la haine, à la violence ou à la discrimination.

Une forme importante de counter speech que le Centre met en œuvre depuis pas mal de temps déjà est le travail autour du phénomène des mails en chaîne. Afin de réfuter des mails en chaîne mensongers mais néanmoins crédibles, le Centre a depuis quelques années déjà aménagé un espace sur son site internet où des mails spécifiques sont réfutés point par point.

## 5.2. Crimes de haine : un manque de connaissance

Estimer l'ampleur du phénomène est difficile. Une étude<sup>70</sup> révèle que les victimes et les témoins ne font souvent pas de déposition et ne signalent pas le délit. Les rapports soulignent la nécessité pour l'UE et ses États membres d'accroître la visibilité des crimes de haine. Il est absolument nécessaire de parvenir, à travers l'enregistrement, à une analyse fiable des victimes et des auteurs. En matière de **profil d'auteurs**, les dossiers du Centre permettent de distinguer les catégories suivantes : jeunes auteurs ; auteurs chez qui de mauvais sentiments apparaissent dans certaines situations de conflit, mais qui savent qu'ils ne peuvent normalement pas les mettre en pratique ou en paroles ; groupes où la pression, la recherche d'un statut forme la motivation première ; auteurs pour qui la motivation est idéologique.

### Le rôle de la police

Dans la pratique, un manque d'attention à l'égard des crimes de haine semble surtout imputable au manque de connaissance et d'expérience. Ainsi, les agents de police n'ont certainement pas toujours conscience que les crimes de haine ne sont pas des délits sur plainte et qu'il est possible de davantage verbaliser d'office. Le Centre considère la publication de la circulaire récente 13/2013 du 17 juin 2013 relative à la détection et à la poursuite notamment de crimes de haine – avec notamment la désignation de personnes de référence auprès de la police fédérale et de la police locale – et l'obligation de verbalisation, comme une première

étape nécessaire en vue d'une amélioration. Il existe aussi des initiatives sont prises au sein des zones de police locales autour du phénomène des crimes de haine. La marge discrétionnaire d'un agent verbalisateur demeure dans la pratique (encore) très grande, de même que la compréhension des facteurs sociaux qui favorisent la réalité de discrimination, et parfois des mobiles primaires de l'auteur. Cette « *marge discrétionnaire* » ne mène à ce jour pas encore à une pratique uniforme.

### Le rôle du parquet

Lorsque dans la vision d'un magistrat de référence, il est question de discrimination, et donc de circonstances aggravantes, celui-ci investira dans l'enquête préliminaire et les poursuites, sans quoi on peut se borner à sanctionner via les délits de droit commun. Le but d'une politique de poursuites active dans les affaires de discrimination est également de montrer que la discrimination n'est pas tolérable pour la société.

70 *Making hate crimes visible in the European Union. Acknowledging victim rights in EU-Midis data in Focus 6: Minorities as victims of crime*

### 5.3. Les médias entretiennent-ils le racisme ?

Le Centre reçoit régulièrement des signalements relatifs à des expressions racistes diffusées par les médias écrits et audiovisuels.

#### Exemple

Le Centre a reçu et traité le signalement suivant : un article de journal relatant un fait divers de meurtre met l'accent sur l'appartenance des auteurs du meurtre à la « *communauté des nomades* ». Il qualifie notamment à quatre reprises les meurtriers de « *nomades sédentarisés* » et est illustré par des photos de caravanes. En instaurant ainsi de facto un lien entre l'appartenance à une communauté et des faits de criminalité, cet article est un exemple typique de stigmatisation par les médias de la communauté des Gens du Voyage dans son ensemble. Le Centre a saisi le Conseil de déontologie journalistique. Il s'est notamment basé sur une recommandation de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) qui vise à responsabiliser les médias par rapport à la diffusion de préjugés et stéréotypes et qui demande de ne pas rendre compte d'événements impliquant des personnes individuelles membres de la communauté rom/tsigane de manière à en faire porter le fardeau par la communauté rom/tsigane dans son ensemble. Sur base d'une proposition de médiation du CDJ, une carte blanche sur les Gens du Voyage a pu être rédigée dans le journal.

Le nombre relativement réduit de signalements peut paraître dérisoire au regard des propos racistes auxquels chacun est exposé dans les médias et fora en ligne dont il a été question ci-dessus (voir ci-avant : discours de haine). Reste que l'influence de la presse écrite et de l'audiovisuel confère à ces médias une responsabilité spécifique. Personne ne niera qu'ils contribuent, aujourd'hui encore, à façonner les représentations du monde, de la société, des rapports humains.

Les signalements enregistrés au Centre portent quasi systématiquement sur des propos outranciers tenus par

une personnalité publique, des dérapages flagrants, des provocations. Ceci s'explique par le fait que la législation antidiscrimination ne permet d'agir que sur des expressions d'incitation à la haine, la violence ou la discrimination à l'égard d'une personne ou d'un groupe caractérisé par un critère protégé, à savoir ici la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique.

Se pose ici la question du rôle du journaliste : peut-il, doit-il relayer des propos ouvertement racistes ? Doit-il offrir une tribune à celles et ceux qui dépassent les limites de la liberté d'expression ? Doit-il les censurer, en sachant pertinemment que des médias concurrents, dont ceux du web, « *ne se gêneront pas* » ? Ces questions, avant tout éthiques et déontologiques, ne peuvent être tranchées que par les rédactions elles-mêmes. Elles se posent avec plus d'acuité encore dans un contexte économique fortement concurrentiel, où la logique de marché pèse fortement sur le contenu des médias<sup>71</sup>.

Outre la question de la limite de la liberté d'expression, se pose aussi celle de la qualité de l'information. Trop souvent encore, des journalistes mentionnent l'origine ou la nationalité d'auteurs d'actes criminels alors que celle-ci n'a aucune valeur informative. Par contre, lorsque des personnes d'origine étrangère se trouvent être des victimes ou lorsqu'il est question d'évoquer des succès scientifiques, culturels ou sportifs, l'origine n'est plus mentionnée. Il est évident que diffuser de l'information de cette façon tend à entretenir les stéréotypes négatifs.

#### La question du racisme ou celle de la diversité ?

Si certains propos outranciers ou ouvertement racistes choquent au point d'entraîner des dizaines de signalements au Centre, la question plus générale de la « *diversité sur les ondes ou dans la presse écrite* » suscite moins de commentaires des auditeurs, téléspectateurs ou lecteurs.

<sup>71</sup> Notons que le Centre avait consacré le focus de son rapport annuel 2011 à la thématique de la liberté d'expression, notamment dans les médias.

Pourtant, c'est là une grande partie de l'enjeu. Si les prises de position ouvertement racistes tendent en réalité à diminuer dans les médias dits « classiques », cela n'entraîne pas nécessairement une meilleure représentation de la diversité dans ces mêmes médias.

Les médias peuvent constituer un formidable vecteur de sensibilisation et un important levier de lutte contre les discriminations. C'est la raison pour laquelle, dans son travail sur les médias, le Centre met en avant le mot « sensibilisation » loin devant les mots « contrainte » et « sanction ».

Dans cette optique « préventive », il s'est d'abord attelé à analyser la manière dont les médias parlent des personnes d'origine étrangère. Dès l'année de sa fondation, en 1993, le Centre et l'association générale des journalistes professionnels belges (AGJPB) font paraître une étude sur ce sujet. Ils s'appuient sur les conclusions pour formuler une série de *Recommandations en matière d'information relative aux personnes issues de l'immigration*.

Au niveau international aussi, les premières études<sup>72</sup> portant sur la diversité dans les médias sont majoritairement des analyses de contenu, autrement dit des études portant sur la manière dont sont représentées les personnes d'origine étrangère dans les médias. Elles attirent l'attention sur deux écueils : la sous-représentation de certains groupes dans les médias et la représentation erronée de ces groupes. Elles montrent que les représentations médiatiques tendent à entretenir les stéréotypes raciaux. Enfin, elles dévoilent que les rédactions elles-mêmes sont très peu « diversifiées » : peu de journalistes d'origine étrangère, ou avec un handicap et une approche genrée des différentes thématiques (le politique et l'économique est couvert par des hommes, le social plutôt par des femmes,...)

### La diversité comme enjeu médiatique

Depuis quelques années, la situation évolue favorablement. La différence majeure aujourd'hui, par rapport à la dernière décennie, est que la question de l'égalité et de la diversité dans les médias est inscrite à l'agenda et fait débat. De nombreuses initiatives sont nées.

Le secteur « *ne manque ni d'idées, ni d'intentions* », comme on peut le lire dans le dernier Panorama des bonnes pratiques pour l'égalité et la diversité dans les médias audiovisuels de la Fédération Wallonie-Bruxelles (CSA, mars 2013), qui recommande entre autres de diversifier et d'élargir les canaux de recrutement des rédactions et des écoles de journalisme, de constituer une base de données d'experts pour diversifier la parole des spécialistes à interviewer ou encore de renforcer les formations à l'interculturel ou aux stéréotypes présents dans les récits journalistiques pour réfléchir à la production d'informations.

En Flandre, la VRT s'est fixé des objectifs chiffrés en matière de représentation de la diversité, et en mesure chaque année l'évolution via le Moniteur annuel de la diversité, établi par une instance indépendante, l'ENA (Elektronisch Nieuwsarchief). Par ailleurs, son contrat de gestion impose un deuxième type d'objectif : la VRT doit en effet « *veiller à ce que la composition de son personnel soit dans la ligne de la diversité sociale flamande* ». Pour atteindre ces deux types d'objectifs, la VRT travaille sur plusieurs projets, coordonnés par un comité de pilotage, et impliquant les différents départements.

Aux initiatives émanant directement des médias s'ajoutent d'autres actions coordonnées par des associations de terrain. Citons par exemple les formations Mediawatch que le centre culturel Pianofabriek avait organisé en collaboration avec l'a.s.b.l. flamande Kif Kif.

Cette évolution, positive, reste sans doute encore trop lente, car elle est confrontée à une logique économique contraire, elle doit combattre certains réflexes et habitudes, et est mise à mal par l'expression grandissante de la haine sur internet.

72 Voir notamment l'étude comparative réalisée par la FRA *Racism and Cultural Diversity in the Mass Media*, <http://fra.europa.eu/en/publication/2002/racism-and-cultural-diversity-mass-media>



## 5.4. Enseignement : l'école en tant que levier d'insertion sociale ou premier lieu de relégation sociale ?

### Exemple

Un élève d'origine africaine de 3<sup>e</sup> secondaire est l'objet de propos déplacés, de comportements humiliants et de commentaires racistes de la part d'une enseignante. Celle-ci fait des allusions malsaines sur le Typex qui permet d'effacer le noir ; l'élève est relégué dans le fond de la classe et ses tentatives pour participer au cours sont systématiquement ignorées par l'enseignante. Les parents dénoncent également une subjectivité dans la cotation des interrogations à l'encontre de leur fils.

De nombreuses études dénoncent la surreprésentation des étudiants étrangers ou d'origine étrangère dans certaines filières professionnelles ou techniques.

La façon dont les jeunes sont orientés vers les différentes filières d'enseignement secondaire soulève de multiples questions. De nombreuses études<sup>73</sup> mettent régulièrement en lumière la surreprésentation des jeunes d'origine étrangère dans les filières professionnelles. Un phénomène similaire existe au niveau de l'orientation vers l'enseignement spécialisé. On remarque également que les enfants issus de l'immigration récente en Belgique sont plus régulièrement confrontés à des situations d'échec scolaire et sont ainsi surreprésentés dans certains types d'enseignement spécialisé. Ces filières sont vues comme des filières de relégation, elles sont peu valorisées et ne donnent pas accès à une formation supérieure.

L'orientation scolaire est un moment crucial, pendant lequel il peut y avoir des phénomènes discriminatoires: l'enfant est orienté vers tel établissement d'enseignement professionnel car il ne maîtrise pas suffisamment la langue d'enseignement et on suppose donc qu'il ne réussira pas dans le général ; ou ses parents

ne maîtrisent pas la langue en question et on suppose qu'ils ne pourront donc pas lui apporter le soutien dont il aurait besoin pour poursuivre sa scolarité dans l'enseignement général ; ou encore parce que cet établissement rassemble un public majoritairement de la même origine que lui... Les motivations du jeune n'entrent pas systématiquement en compte au moment de l'orientation. Or, le choix d'une orientation devrait se faire, dans l'enseignement général comme dans l'enseignement technique ou professionnel, en fonction des motivations et des affinités, et non par défaut. Cette manière de procéder mène en effet trop souvent à un décrochage voire à un échec scolaire, lequel peut avoir des conséquences désastreuses sur l'insertion du jeune dans le marché de l'emploi.

Cette orientation se fait parfois, dans le chef du professionnel de l'enseignement, avec de bonnes intentions ou en tout cas, sans intention discriminatoire. De plus, la réorientation des élèves étrangers ou d'origine étrangère, du général vers le professionnel, a souvent lieu très tôt dans le parcours scolaire, la plupart du temps au cours du premier degré de l'enseignement secondaire, ce qui ferme précocement certaines portes, alors que la réorientation des élèves d'origine belge intervient en général plus tardivement<sup>74</sup>.

De tels parcours (orientation vers le professionnel, redoublement, échec scolaire, ...) peuvent être en partie expliqués par une double rupture culturelle et linguistique entre l'école et la famille : les parents maîtrisent mal le français, ne connaissent pas les « codes » de l'école et vivent parfois dans des conditions difficiles.

Pour les familles d'origine étrangère, l'école peut donc être un levier d'insertion sociale ou le premier lieu de relégation sociale.

Le phénomène de l'orientation scolaire est difficilement appréhendable d'un point de vue individuel ; l'orientation en tant que telle pourra rarement être considérée comme une discrimination. Néanmoins, le système dans son ensemble résulte en une situa-

73 Voir à ce propos : A. Manço, *La scolarité des enfants issus de l'immigration turque et maghrébine en Belgique francophone*, IRFAM (ed.), 2010; en N. Ouali en A. Rea, « La scolarité des élèves d'origine étrangère : différenciation scolaire et discrimination ethnique », in *Critique régionale*, 1994 (nr. 21-22).

74 N. Ouali et A. Rea, *op. cit.*, p. 35.

tion inégalitaire dans laquelle le parcours scolaire d'un jeune est grandement influencé par une série de facteurs arbitraires sur lesquels il n'a aucune influence. Les constats ne sont pas nouveaux et des mesures politiques sont nécessaires afin de corriger cette inégalité et de promouvoir une politique d'égalité des chances dans l'enseignement.

### **Enseignants : travailler aux aptitudes, à l'attitude et à la diversité**

Le Centre reçoit régulièrement des signalements d'élèves et de parents confrontés à des enseignants qui formulent des avis négatifs au sujet d'élèves en raison de leur origine, de leur culture ou de leur religion.

En dehors des cas particulièrement flagrants où des enseignants expriment des avis fortement racistes par écrit, il s'agit souvent d'une situation parole contre parole, trop peu d'éléments permettant de corroborer l'allégation du requérant.

Les enseignants portent une grande responsabilité dans le sentiment de bien-être de leurs élèves. Plus encore : une étude récente montre que les rapports qu'ils entretiennent avec des élèves issus de groupes de minorités ethniques jouent un rôle crucial dans le parcours scolaire de ces élèves<sup>75</sup>. Dans les grandes villes, les enseignants font face à des classes au public très divers, et beaucoup d'entre eux ont des difficultés à se constituer une image correcte de leurs élèves. Des préjugés et stéréotypes subsistent encore, ce qui peut les amener à adopter une attitude négative devant la classe, avec toutes les conséquences que cela engendre.

Il ressort d'une enquête réalisée auprès de 11 000 élèves flamands en 2012-2013 par le Centrum voor Migratie en Interculturele Studies (Universiteit Antwerpen), l'Universiteit Gent et la KU Leuven que les enseignants ont de faibles attentes, des préjugés et un manque de capacité à se mettre à la place des autres. Ce comportement a de graves conséquences pour le bien-être et même les chances de réussite de leurs élèves, qui ne se sentent dès lors pas acceptés, reconnus et à leur place dans la classe et à l'école. Ils décrochent ainsi beaucoup

plus vite que leurs condisciples « *flamands* ». Dans la lutte contre le décrochage scolaire prématuré, il est dès lors crucial de travailler aux aptitudes et à l'attitude des enseignants qui font face à une classe multiculturelle. Les lieux pour se faire sont naturellement la formation des enseignants et la formation permanente.

Il est également conseillé de ne pas aborder la diversité selon une approche de problématisation. Ainsi, certaines écoles continuent de diviser les classes selon des critères ethniques et/ou religieux. D'une part pour instruire les enfants concernés au rythme qu'ils sont supposés pouvoir assumer, d'autre part pour ne pas entraver le processus d'apprentissage des élèves les plus forts. Et cela alors que la diversité peut également être interprétée de manière positive et constituer une plus-value pour le curriculum. Par exemple en enseignant des langues étrangères, et en introduisant des expressions culturelles non occidentales via des histoires, la littérature, la musique et l'histoire de l'immigration de minorités ethnoculturelles.

Ensuite, il est essentiel de diversifier le personnel pédagogique à l'école. Cela a un double avantage : d'une part, les enseignants issus de minorités ethnoculturelles peuvent offrir un contrepoids aux préjugés et stéréotypes de certains enseignants, directions et élèves ; d'autre part, les enseignants peuvent jouer un rôle de modèle pour les élèves. Il est de surcroît bon pour tout le monde que la population scolaire reflète la société. Une étude de la Jeugdonderzoeksplatform menée auprès de 3 867 écoliers gantois et anversois en 2012, sous la direction de Mark Elchardus (VUB), a montré que la jeunesse scolarisée n'a pas confiance dans la société multiculturelle, et qu'elle a des idées très négatives sur certains groupes de la population<sup>76</sup>. Lorsqu'ils sont confrontés à des modèles et à des exemples positifs dans différents domaines de la société, à commencer par l'enseignement, il est possible de les sensibiliser et de rectifier leur image de la société multiculturelle afin de la rendre plus équilibrée.

Actuellement, trop peu d'enseignants et d'accompagnants sont eux-mêmes issus des minorités. Il faut donc vérifier quelles barrières sont à la base de cette situation, sans évidemment se limiter et se focaliser sur la seule question de l'interdiction du foulard.

75 McKinsey *Rapport on Education*, novembre 2010, consultable sur [www.vlor.be](http://www.vlor.be). Voir également le projet « Oprit 14 » (Clycq, Timmerman, Lodewyckx, Vandembroucke et al., 2012) de l'Universiteit Antwerpen, l'Universiteit Gent et la KU Leuven.

76 N. Vettenburg, M. Elchardus, J. Put en S. Pleysier (eds.), *Jong in Antwerpen en Gent. Bevindingen uit de JOP-monitor Antwerpen-Gent* Acco, Leuven, 2013.

## 5.5. Emploi : contrer les processus de discrimination et d'ethno-stratification

Le Centre et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ont présenté le premier rapport du Monitoring socio-économique<sup>77</sup> 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 ethno-stratification 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'inégalité, d'ethno-stratification et de discrimination, les conclusions du monitoring soulignent la nécessité de promouvoir l'adoption de mesures spécifiques en vue d'améliorer l'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail.

A cet égard, plusieurs recommandations ont été formulées dans le rapport dont il est question ci-dessus. En voici quelques exemples :

- » Un arrêté royal déterminant les hypothèses et les conditions dans lesquelles les actions positives peuvent être mises en œuvre doit être adopté.
- » Les personnes issues de l'immigration qui séjournent en Belgique légalement doivent aussi pouvoir y travailler légalement. Les procédures complémentaires fastidieuses pour l'obtention d'un permis de travail doivent être évitées : le titre de séjour doit suffire, ce qui implique aussi une plus grande sécurité juridique pour le travailleur comme pour l'employeur.
- » Il appartient aux législateurs qui n'ont pas encore légiféré de s'assurer que les personnes de nationalité non-UE entrent en ligne de compte pour un emploi dans le secteur public. L'élimination graduelle des différences entre fonctionnaires statutaires et membres du personnel contractuels, et l'instauration progressive d'un statut unique, pourraient s'avérer utile pour ceci.

- » En complément à une approche de mesure quantitative et à grande échelle des différences de position sur le marché du travail, il est important de développer une approche qualitative visant à analyser les mécanismes et les attitudes qui régissent les comportements de la part des (futurs) travailleurs sur le marché du travail, et ce à travers les différents groupes.
- » Sans procéder elles-mêmes à un « *monitoring* » ou à un enregistrement sur la base de l'origine, il serait utile que les commissions paritaires et les grandes entreprises puissent analyser périodiquement la participation à l'emploi des personnes issues de l'immigration. En outre, il serait utile de porter une attention particulière, dans le rapport sur la politique sectorielle d'embauche et de formation, à la part des moyens dévolus aux groupes à risque dans les efforts sectoriels.
- » Il faut s'attaquer encore plus résolument à l'inégalité et à la ségrégation (stéréotypisation) dans l'enseignement. À cet égard, le genre et l'origine sont aujourd'hui des facteurs qui se renforcent mutuellement et qui doivent par conséquent être abordés ensemble.
- » Dans ce cadre, il convient d'œuvrer autant que possible à un système d'enseignement inclusif, ceci dès la crèche et l'école maternelle. La participation proportionnelle de tous les groupes doit être poursuivie activement.
- » Une politique générale visant à renforcer l'acceptation de la diversité dans la société sera également profitable à l'intégration dans le marché du travail. Pour mettre en évidence les perspectives d'avenir de chacun, il convient de mettre bien plus l'accent sur des exemples positifs : il y a des personnes d'origine étrangère qui sont devenues chefs d'entreprise, scientifiques, chirurgiens, avocats, dirigeants syndicaux,... ou Premier Ministre.
- » Une campagne de sensibilisation soutenue s'adressant spécifiquement aux employeurs et aux syndicats peut contribuer au changement d'attitude nécessaire.

77 A consulter sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be), rubrique publications.

## 5.6. Logement : « Déjà loué ! »

### Exemple

Après avoir visité un appartement, un couple d'origine maghrébine présente sa candidature auprès d'une agence immobilière pour en obtenir la location. L'agence leur indique que le bien est malheureusement déjà loué. Voyant qu'une affiche est encore présente sur le bien peu de temps après, ce couple s'informe à nouveau sur la disponibilité du bien mais l'agence leur donne la même réponse. Soupçonnant une discrimination, le mari rappelle l'agence sous un nom à consonance belge et obtient, cette fois, un rendez-vous pour une visite.

Dans le cadre de ses activités de lutte contre les discriminations, le Centre constate que les discriminations raciales restent une réalité fort répandue dans le domaine du logement en Belgique. Ces faits demeurent néanmoins souvent sans suites en raison des difficultés d'en apporter la preuve. Le fait que le nombre de signalements au Centre peut sembler peu élevé s'explique en partie par ce problème de preuve. Les candidats locataires éconduits pour des motifs discriminatoires sont souvent peu enclins à signaler ces faits, car ils sont conscients de cet obstacle. Le législateur avait lui-même reconnu ces difficultés de preuve en prévoyant un aménagement de la charge de la preuve pour les faits de discrimination, mais le problème persiste.

Cette difficulté de prouver la discrimination peut s'expliquer par différents facteurs. Depuis l'adoption de la législation antiracisme en 1981, et plus particulièrement sa modification de 1994, les propriétaires et agents immobiliers sont de plus en plus conscients que la discrimination est prohibée en Belgique. Ils ont dès lors adapté leurs pratiques et n'indiquent, par exemple, plus ouvertement, qu'ils ne veulent pas louer à des « noirs », des « marocains »,...

Ils recourent alors à des stratégies d'évitement et préfèrent ne pas leur indiquer la vraie raison du refus. C'est ainsi que l'on dira au candidat que c'est « déjà loué » ou que l'on préfère passer par l'intermédiaire d'un agent immobilier.

Le contexte particulier de la recherche d'un logement renforce également les problèmes de preuve. En effet, la plupart des contacts se font lors de conversations téléphoniques dont il est difficile de rapporter le contenu exact. Il y a, par ailleurs, une énorme demande de logements, de telle sorte qu'un candidat est toujours en concurrence avec d'autres qui peuvent davantage correspondre au profil recherché par le bailleur. En outre, la mise en location d'un bien se déroule dans des délais relativement courts ne permettant pas toujours de pouvoir récolter des preuves.

Néanmoins, on remarque qu'il n'y a pas nécessairement d'intention raciste de la part des propriétaires qui écartent un candidat, mais qu'ils sont plutôt motivés par une certaine crainte d'avoir des soucis avec le locataire. On constate également parfois une crainte des propriétaires de voir leur bien perdre de la valeur s'ils louent à des étrangers. Ces craintes sont souvent liées à des stéréotypes qu'ils associent parfois à des mauvaises expériences rencontrées dans le passé (suroccupation, bruit, impayés,...).

De même, les agents immobiliers, en tant qu'intermédiaires, agissent plutôt sous la pression des demandes de clients qu'ils craignent de voir partir chez un concurrent moins scrupuleux. Toutefois, en tant que professionnel de l'immobilier tenu à certaines règles déontologiques, l'agent immobilier porte une responsabilité particulière pour endiguer le phénomène des discriminations. C'est en communiquant clairement avec ses clients et en refusant de suivre les demandes discriminatoires que l'agent immobilier peut contribuer à réduire les discriminations. Le Centre travaille à cet égard en partenariat avec l'Institut Professionnel des Agents Immobiliers (IPI) pour conscientiser le secteur.

Face à la difficulté de rassembler des preuves, il est nécessaire de réfléchir à de nouveaux moyens de contrôle et de sensibilisation du secteur. La régionalisation annoncée du droit du bail<sup>78</sup> pourrait constituer une opportunité pour envisager de tels moyens. En effet, il pourrait par exemple être envisagé d'étendre

78 Voir Accord de Gouvernement du 1<sup>er</sup> décembre 2011, p. 49. Disponible sur : <http://premier.fgov.be/fr/accord-de-gouvernement>.

les compétences des services régionaux d'inspection du logement à l'application de la réglementation antidiscrimination, à l'instar de ce qui se fait en matière d'emploi avec l'inspection sociale. Si l'inspection constate une violation de la réglementation, elle pourrait le cas échéant décider aussi de sanctionner par le biais d'amendes administratives. Chaque région est évidemment libre de choisir la forme du contrôle et des sanctions qu'elle souhaite mettre en place.

Ces contrôles devront nécessairement s'accompagner de mesures de sensibilisation. Deux pistes nous semblent intéressantes à examiner. La première consiste à utiliser les pouvoirs d'enquête de l'inspection en cas de plainte individuelle. Le rapport de l'inspection pourrait soit conduire à une sanction administrative, soit être communiqué au Centre qui pourrait envisager d'initier d'autres démarches (judiciaires, disciplinaires,...). La seconde piste serait de prévoir des contrôles périodiques auprès d'agents immobiliers à l'aide de « *mystery clients* ». Avec ce procédé, une personne se faisant passer pour un client désireux de louer son bien testerait la réaction d'un agent immobilier face à une demande manifestement discriminatoire. Cette piste serait plutôt envisagée dans une logique de sensibilisation et de mesure du phénomène, que dans une perspective répressive.

De son côté, dans le cadre du traitement des signalements qu'il reçoit, le Centre conseille les requérants afin de démontrer une éventuelle discrimination. Le Centre réfléchit également à l'utilisation de nouveaux modes de preuve dans cette optique. Ainsi, le Centre mène actuellement une réflexion sur l'utilisation des tests de situation dans le secteur du logement.

Le test de situation (ou *testing*) est un outil utilisé en matière de lutte contre les discriminations consistant à examiner la façon dont sont traitées deux demandes de personnes au profil similaire ne se différenciant que par une caractéristique (leur origine ou couleur de peau, par exemple).

D'autres indices de preuve peuvent être envisagés, comme notamment l'enregistrement d'une conversation téléphonique, rendu plus facile par les évolutions technologiques en téléphonie fixe ou mobile. Ici aussi, le Centre conseille les candidats sur les consignes à respecter pour que cette preuve soit juridiquement valable.

Le Centre souhaite enfin attirer l'attention sur une des implications de la prochaine régionalisation de la loi sur le bail en termes de preuve de discrimination. Avec la régionalisation, la thématique du logement sortira du champ d'application des lois fédérales antidiscrimination, dont la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie. Ce seront alors les décrets et ordonnances des entités fédérées en matière de discrimination qui s'appliqueront<sup>79</sup>. Or, la loi fédérale prévoit en son article 24 des sanctions pénales à l'encontre de l'auteur d'une discrimination raciale dans l'accès et la fourniture de biens et services parmi lesquels le logement. Les réglementations des entités fédérées ne reprennent, quant à elles, pas une telle disposition sanctionnant pénalement la discrimination raciale.

C'est donc une possibilité de recours devant les juridictions pénales qui disparaît et avec elle, dans une certaine mesure, la possibilité de requérir de la police et du parquet de mener une enquête permettant de récolter des preuves supplémentaires.

79 A savoir, le Décret de la Région Wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle tel que modifié par le décret du 19 mars 2009 ; l'Ordonnance Bruxelloise du 19 mars 2009 modifiant l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du logement ; le Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement.

## 5.7. Temps libre

*Tous au stade ?*

### Exemple

Lors d'un match entre amateurs, un joueur noir reçoit, à plusieurs reprises, des insultes racistes de la part d'un adversaire. Ces insultes ne sont pas directement sanctionnées par l'arbitre qui en fait toutefois mention dans son rapport d'arbitrage. Néanmoins, le joueur mis en cause n'est pas directement identifié dans le rapport et ne sera dès lors pas sanctionné.

Depuis plusieurs années, le Centre mène des actions dans le milieu du sport, et dans le football en particulier. Le football étant le sport le plus populaire et médiatisé en Belgique, c'est un terrain propice à une action du Centre. Plus qu'un simple jeu, le football est devenu un phénomène de société. En outre, ce sport rassemble chaque semaine des joueurs d'origines, de cultures et de niveaux sociaux différents, reflétant la diversité de la société. Le football joue ainsi un rôle positif en fédérant des individus au-delà de leurs différences individuelles. Il peut par ailleurs être porteur de valeurs telles que la solidarité, le fair-play, la camaraderie, le respect de l'adversaire et de l'arbitre qui sont un ancrage favorable aux messages portés par le Centre.

Cependant le football est également un lieu où se révèlent divers maux de la société (violence, radicalisme, homophobie, sexisme, racisme,...). Le Centre constate ainsi chaque année la persistance de problèmes de racisme et d'intolérance à l'occasion de matches de football. Ces difficultés apparaissent tant au niveau professionnel qu'au niveau amateur. Il convient toutefois d'opérer une distinction entre les deux contextes qui appellent chacun une réponse spécifique.

Au niveau professionnel, les incidents ont lieu dans un stade où des milliers de personnes sont présentes. On constate ainsi un effet de masse qui participe à la création d'une sorte de sentiment d'impunité et de déresponsabilisation. Les problèmes qui surviennent concernent donc plutôt des chants dans les stades (ex :

cris de singe, « *Kawashima-Fukushima* »<sup>80</sup>, chants anti-wallons/flamands, insultes racistes,...) et, plus rarement, des conflits entre joueurs (ex : Onyewu/ Van Damme<sup>81</sup>,...) ou des déclarations maladroitement de personnalités du football (Philippe Vande Walle<sup>82</sup>,...).

Dans le football amateur, les supporters sont présents aux abords directs du terrain et leurs commentaires, à l'égard d'adversaires ou de l'arbitre, sont audibles de tous. C'est également un lieu où des tensions interpersonnelles, sur le terrain ou dans le vestiaire, sont plus propices à apparaître et à conduire à des incidents. Les arbitres eux-mêmes peuvent parfois être la source de problèmes et manquer d'impartialité. Par exemple, la tolérance d'un arbitre par rapport à des propos racistes tenus sur un terrain peut engendrer une réaction violente liée à la frustration.

Dans les deux milieux, un match de football s'inscrit dans un contexte de rivalité où l'enjeu de la victoire crée des tensions. Certains cherchent en effet à déstabiliser l'adversaire en l'attaquant sur les points sensibles de son identité tel que sa couleur de peau. Lors de matches de jeunes, la composante émotionnelle est particulière, car elle se retrouve chez des parents qui sont personnellement impliqués vu qu'il est question de leurs enfants sur le terrain. Par ailleurs, la poursuite de la victoire à tout prix peut également conduire à des attitudes antisportives qui nourrissent les tensions. On constate également une transposition dans le milieu amateur de certains comportements discriminatoires ou antisportifs présents dans les stades et qui sont en quelque sorte banalisés. Il ne faut pas négliger l'impact sociétal de tels comportements et il est dès lors très important que ceux-ci soient immédiatement sanctionnés par les personnes qui représentent l'autorité.

<sup>80</sup> En 2011, lors du match Lierse-Beerschot, le gardien japonais du Lierse, Eiji Kawashima, était la cible de lancers d'objets et de chants blessants associant son nom à la catastrophe de Fukushima de la part de supporters du Beerschot.

<sup>81</sup> Lors d'un match Anderlecht-Standard en 2009, le défenseur du Standard, Oguchi Onyewu, se plaignait d'avoir été traité à trois reprises de « sale singe » par le joueur d'Anderlecht, Jelle Van Damme.

<sup>82</sup> Philippe Vande Walle s'était exprimé sur Twitter à propos des hésitations du joueur Zakaria Bakkali à choisir entre la sélection nationale belge et marocaine en disant que « des purs belges viennent en rampant ».

Dans le passé, le Centre s'était orienté vers les problèmes rencontrés au niveau professionnel via des campagnes de sensibilisation du grand public qui abordaient la problématique des comportements racistes dans les stades de football (voir la campagne « *Ne faites pas le singe dans les stades* »). Le Centre s'était également impliqué dans une démarche plus structurée en vue de réduire le nombre d'incidents, que ce soit en formant des stewards de clubs professionnels ou en s'associant aux travaux ayant conduit à l'adoption d'une circulaire pour lutter contre les incidents racistes lors des matches<sup>83</sup>.

Depuis 2011, le Centre s'est également impliqué dans le football amateur par le développement d'outils pédagogiques à destination de personnes actives dans la formation des jeunes joueurs. Ces formations visent la prise de conscience par les participants de leurs stéréotypes et préjugés et de l'influence de ceux-ci sur le bien-être et la performance des jeunes joueurs ainsi que sur la cohésion de l'équipe. En effet, que ressent un jeune enfant qui est victime d'exclusion et/ou de propos méprisants en raison de sa corpulence, son origine sociale ou sa couleur de peau ?

Le Centre a ainsi formé, en 2011, des entraîneurs de la catégorie U9 des clubs bruxellois à la thématique de la lutte contre les discriminations. En 2013, le Centre a participé une nouvelle fois au Plan Fair-Play lancé par le Ministre bruxellois en charge du sport. Le rôle du Centre est de former une personne de référence « *Fair-Play* » au sein du club et de l'outiller afin de gérer des situations de violence, de racisme ou de discriminations qui se produisent sur ou aux abords du terrain.

L'objectif est que cette personne de référence devienne un moteur au sein du club pour diffuser les valeurs positives de fair-play afin que les matches de jeunes se déroulent dans un environnement positif et tolérant. Le rôle d'un club de football doit en effet aller au-delà d'un apprentissage purement sportif et comprendre la transmission de valeurs sociales et humaines.

De manière générale, le Centre inscrit son message de lutte contre les discriminations dans le football et dans celui, plus large, du fair-play. Il part du principe qu'une

attitude fair-play induit le respect de l'autre quels que soient son origine, orientation sexuelle, handicap,... Dans cette optique, le Centre collabore et soutient les initiatives d'acteurs du milieu associatif tels que le Panathlon Wallonie-Bruxelles qui milite activement en faveur du fair-play dans le sport.

Le Centre mène son action en partenariat avec l'Union belge de football mais est également très attentif au travail mené par d'autres acteurs du secteur tels que la fondation Football+ qui entend promouvoir toutes les actions à vocation sociale menées dans le monde du football.

Chaque acteur du monde du football (dirigeant, entraîneur, joueur, parent, arbitre, fédération, politiques,...) doit être conscient que son attitude et ses actions sont susceptibles d'endiguer ou d'attiser ces problèmes de racisme, violence et intolérance.

### *Horeca et lieux de sortie*

Les personnes d'origine étrangère sont régulièrement confrontées à de la discrimination raciale dans l'horeca et ce peu importe l'intention de l'exploitant<sup>84</sup>. L'accès leur est généralement refusé parce qu'ils ne satisfont pas à certaines conditions : parce qu'ils n'ont pas de carte de membre, parce qu'ils ne sont pas clients habituels, parce qu'ils ne sont pas accompagnés d'une femme, etc. Lorsque les mêmes conditions ne sont pas imposées à d'autres clients, il pourrait s'agir de discrimination (raciale). Parce que les victimes sont mises à la porte subtilement, avec un raisonnement erroné, la discrimination est souvent difficile à démontrer. Pour expliquer leur politique d'admission sélective, les exploitants de l'horeca indiquent qu'ils souhaitent garantir la sécurité de leurs clients, ou qu'ils veulent une « *bonne mixité sociale* » au sein de leur public.

À l'occasion d'une condamnation d'un portier et d'un exploitant, le Centre plaidait, déjà en 2009, pour une approche plus efficace de la discrimination dans les dancings.<sup>85</sup> Bien que la problématique de la politique d'admission est à l'ordre du jour depuis de nombreuses années, il n'existe pas de solution unique qui fonction-

83 Circulaire OOP40 du 14 décembre 2006 portant des directives à l'encontre des propos et slogans blessants, racistes et discriminatoires scandés en chœur à l'occasion des matches de football.

84 Voir également « Le racisme au sens juridique », p. 23.

85 Voir le dossier de presse « Discrimination à l'égard de jeunes allochtones dans les discothèques et les lieux dansants : vers une approche efficace ? » sur [www.diversite.be/](http://www.diversite.be/)



nerait en tous lieux – le contexte local diffère régulièrement.

Depuis la fin des années nonante, le secteur de la « *sécurité dans l'horeca* » a été assaini en profondeur par les pouvoirs publics. Différentes adaptations à la loi sur le gardiennage ont également suivi. Cependant, les signalements reçus par le Centre et les Points de contact antidiscrimination démontrent que cette approche reste encore insuffisante pour combattre et prévenir les refus d'admission discriminatoires. Les incidents dans les dancings sont encore fréquents et pour les patrouilles d'intervention, savoir qui est responsable de quel incident est rarement une sinécure. Souvent, c'est la parole de l'un contre celle de l'autre : celle du plaignant contre celle de l'auteur. Les victimes restent habituellement démunies. Quasi aucune suite pénale n'est donnée à leur plainte, et la politique de contrôle des Affaires intérieures et des responsables de la police locale ne se révèle pas simple dans la pratique.

Récemment, à Anvers, Gand, Louvain, Charleroi et Mons, de nouvelles mesures ont été préparées et appliquées par les responsables de la police locale ayant de l'expérience dans leur zone.

La plupart de ces mesures sont régies par une modification de l'Arrêté royal du 15 mars 2010 réglant certaines méthodes de gardiennage<sup>86</sup>. Un certain nombre d'entre elles constituent également d'importants instruments pour aborder avec succès la discrimination dans l'horeca.

Ainsi, divers dancings doivent être équipés de caméras de surveillance. Les images de ces caméras permettent de vérifier des versions différentes des faits après un incident. Les caméras « *protègent* » de la sorte aussi bien les agents de surveillance que les citoyens qui y sont confrontés. Les nouvelles mesures prévoient également un cadre à travers lequel la police locale peut obliger les exploitants de dancings et les chefs de poste d'agents de surveillance à signaler des incidents. Un grand nombre de services de police veulent connaître le type d'incidents qui se produisent dans le monde de la nuit, même s'ils ne sont pas appelés sur place ou si aucune plainte n'a (encore) été déposée.

**À Gand et à Louvain, le règlement de police l'impose déjà.**

Le Centre estime que les refus d'admission doivent également être signalés systématiquement à la police locale, en mentionnant la raison, le moment et les données relatives à l'agent de surveillance. À cet effet, le chef de corps de la police peut fournir des instructions écrites au gestionnaire de l'établissement. Si le gestionnaire ou le chef de poste ne suivent pas cette instruction, ils commettent alors une infraction à la loi réglementant la sécurité privée.

Les refus d'admission peuvent entraîner des incidents. Toute entreprise de gardiennage ou service de gardiennage interne possède une assurance qui couvre les dommages causés par des agents de surveillance ; les victimes peuvent s'adresser directement à cette assurance<sup>87</sup>. Le Centre constate toutefois qu'elles n'en sont pas informées ou qu'elles ignorent comment s'adresser à ces compagnies. Dorénavant, l'assurance doit être annoncée de manière visible et lisible à l'entrée d'un établissement. Si l'établissement a un site internet, cette même annonce doit également y figurer.

Outre les mesures gouvernementales, il existe des villes qui développent, à leur tour, de nouvelles initiatives. À Gand, le conseil communal a approuvé, le 25 juin 2013, une modification au règlement de police sur l'exercice des activités de portier : les exploitants horeca à Gand doivent désormais afficher le numéro 8989. Les victimes ou les témoins de discrimination peuvent ainsi envoyer le message « *melding* » (signalement) à ce numéro. Le Meldpunt Discriminatie (point de contact antidiscrimination) prendra contact avec eux dans la semaine et étudiera la plainte, en concertation avec le Centre. Le suivi ultérieur est assuré par la police et le « *horecacoach* », lequel remplit un rôle d'intermédiaire entre l'horeca et l'administration d'une ville. En cas de preuve de discrimination, le dossier est présenté au parquet.

Ce système de SMS est unique en Belgique. Aux Pays-Bas, il existe depuis plusieurs années déjà et se révèle être un succès.

86 Voir Moniteur belge, 2 avril 2010.

87 Arrêté royal du 27 juin 1991 fixant les modalités relatives à l'assurance couvrant la responsabilité civile des entreprises de gardiennage et des services internes de gardiennage.

Voici un exemple qui illustre ces mesures : le Meldpunt Discriminatie de Gand a récemment reçu, via le système de SMS, un signalement qui informait d'un refus d'entrée de la part d'un établissement horeca. Le signalement fut transmis à l'horecacoach de la ville. Conformément au règlement de police, les images caméras de l'établissement horeca en question ont été étudiées minutieusement par la police et l'horecacoach. Elles ont ainsi révélé que le portier avait agi correctement et qu'il n'était nullement question de discrimination.

À Bruxelles, le 28 juin 2013, s'est tenue à l'initiative du secrétaire d'État bruxellois chargé de l'Égalité des chances Bruno De Lille et du Centre, une première concertation entre le secteur horeca, les zones de police, le parquet et les communes. Cette première rencontre devrait déboucher sur des initiatives sur le terrain et une meilleure concertation entre les acteurs concernés.

Le règlement interne permettra à un portier d'éconduire des personnes qui ne respecteraient pas les règles de l'établissement. Le personnel doit néanmoins être capable de communiquer correctement et de gérer des situations de crise. Le Centre a ainsi proposé des cours sur la communication interculturelle à la Direction Sécurité privée du Service public fédéral Intérieur. L'objectif de ces cours est que les organismes de formation puissent former adéquatement les agents de surveillance.

Via ce que l'on appelle des mystery guests, il est également possible de vérifier si la politique en matière de critères d'admission est appliquée et maintenue. Cela permet en outre de contrôler l'existence de discriminations. Pour ce faire, il faut toutefois que le secteur horeca soutienne cette mesure, et les mystery guests doivent être envoyés par une organisation professionnelle externe.

## 5.8. Police : mieux intégrer la lutte contre le racisme dans la pratique policière

La police intégrée<sup>88</sup> est un partenaire essentiel du Centre dans la lutte contre les discriminations et le racisme.

### Une circulaire pour orienter l'action

La nouvelle circulaire du Collège des procureurs généraux<sup>89</sup> (Col 13/2013 du 17 juin 2013) prescrit que chaque chef de corps désigne, dans sa zone de police, un fonctionnaire de référence. En 2014, le Centre collaborera étroitement avec les nouveaux fonctionnaires de référence afin de développer et de mettre en œuvre la politique antidiscrimination locale. Le Centre collaborera également aux formations spécifiques que la police élabore pour eux. Ces formations sont essentielles car le Centre fait le constat que la législation antiracisme et antidiscrimination est souvent trop peu connue au sein de la police<sup>90</sup>.

Ces policiers de référence, formés et spécialisés dans les questions de discrimination et de racisme, devront offrir un soutien si dans la zone de police, une affaire se présente qui relève de faits de racisme, de discrimination, de crimes de haine ou de discours de haine.

### Pas uniquement répressif...

La police n'aborde pas le racisme et la discrimination uniquement à travers l'application du droit pénal qui doit être engagé comme « *ultimum remedium* » – dernier recours, après que d'autres possibilités aient été épuisées.

Dans cette perspective, le travail de police au niveau local, du quartier, du voisinage, permet grâce à la conciliation, voire à la médiation, de trouver des solutions et mener à un apaisement des conflits qui contribuent à la notion, plus large, de « *sécurité* ». Cette approche semble offrir une plus-value dans la lutte contre le racisme et les discriminations en étant plus efficace, moins longue, moins lourde et moins coûteuse qu'une procédure pénale.

88 La police intégrée est structurée à deux niveaux, fédéral et local, et est appelée ci-après « la police ».

89 Lire p. 152

90 Rapport annuel 2012 : convention entre le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et la Police fédérale, p. 34. [www.diversite.be](http://www.diversite.be), rubrique « Publications ».

## L'importance d'une attitude correcte

Il ressort de l'analyse des signalements et des dossiers traités par le Centre que le citoyen n'a pas suffisamment confiance en la police et en la justice, notamment parce que la police ne prendrait pas la discrimination au sérieux. Par exemple, certaines victimes de racisme ou de discrimination font l'expérience d'un refus de prise en considération, d'un refus de dresser un procès-verbal, ce qui nuit indéniablement au rapport de confiance envers l'institution policière et la justice alors que le code déontologique de la police consacre une section spécifique à la présentation, à l'attitude et au comportement d'un fonctionnaire de police. L'impact sera encore plus grand lorsque la personne abordée est porteuse d'une caractéristique protégée par la législation antidiscrimination, comme sa couleur de peau ou son origine<sup>91</sup>. Le citoyen peut alors soupçonner un comportement discriminatoire, alors que ce n'est pas nécessairement le cas.

Dans le même temps, les policiers témoignent de leur malaise d'être régulièrement accusés de racisme lorsqu'ils sont en contact avec des personnes d'origine étrangère alors qu'ils ne font que ce qui relève de leur mission. Dans les cas les plus graves, il leur est possible de dresser un procès-verbal pour outrage à agent, mais cela traduit surtout la nécessité de rétablir un lien de confiance, une connaissance des groupes et des personnes vis-à-vis desquels les policiers sont amenés à intervenir et un positionnement professionnel et déontologique irréprochable. C'est par ce biais là qu'on pourra sortir du cercle vicieux<sup>92</sup> des plaintes croisées.

## Relativisation des comportements discriminatoires

Dans le cadre de la convention avec la police<sup>93</sup> le Centre constate, d'une part que la police possède une structure organisationnelle fermée, ce qui présente des avantages, mais engendre également des défis. Les collègues ne savent, par exemple, pas toujours comment ils doivent réagir quand ils sont témoins de comportements discriminatoires de la part de leurs collègues. La hiérarchie, à son tour, indique avoir

peu d'outils pour pouvoir gérer ces problématiques de manière conséquente et constructive. Il ressort, d'autre part, que certains policiers participants aux formations du Centre trouvent des comportements discriminatoires « normaux » : « *Le propriétaire a le droit de ne pas louer à un étranger* », « *Il est normal qu'un employeur n'engage pas d'étrangers* », etc.

Le Centre constate également que cette appréciation personnelle conduit à ce que les agents concernés considèrent la législation antiracisme et antidiscrimination comme moins contraignante que d'autres comme, par exemple, le code de la route.

Malgré sa compétence tirée de l'article 3.10 de la loi créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme<sup>94</sup>, le Centre ne dispose toujours pas, en 2013, des informations détaillées nécessaires pour vérifier comment les autorités disciplinaires abordent le phénomène de la discrimination, et si elles analysent la discrimination supposée en connaissance de cause. L'inconvénient est aussi que le plaignant n'entend ou ne voit généralement pas ce que la police invoque pour sa défense. Au terme de l'enquête, le résultat est communiqué de façon très sommaire, ce qui génère souvent de l'incompréhension et de la frustration chez le plaignant.

Certaines autorités disciplinaires suspendent la procédure disciplinaire dans l'attente de la fin d'une procédure pénale, lorsqu'il y en a une. Cette manière de procéder est contraire à la jurisprudence du Conseil d'État<sup>95</sup>. Le délai de procédure moyen de dossiers à l'encontre d'agents de police est donc également très long. Le Comité permanent de contrôle des services de police (Comité P) a déjà abordé cette question dans son rapport annuel de 2011 ; le Centre espère que le législateur prendra, à son tour, l'initiative de l'éclaircir.

## La politique de diversité au sein de la police

Enfin, la diversité est également un défi pour la police comme employeur. Une politique de recrutement, d'évolution et de promotion reflétant la diversité de

91 Si ce focus est centré sur le racisme, on constate le même type de phénomène concernant d'autres critères protégés comme l'orientation sexuelle par exemple.

92 Rapport annuel 2011 : convention entre le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et la Police fédérale, p. 24. [www.diversite.be/publications](http://www.diversite.be/publications).

93 Rapport annuel 2012 : convention entre le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et la Police fédérale, p. 33-34. [www.diversite.be/publications](http://www.diversite.be/publications).

94 Art 5.5 de l'accord de coopération « à demander à l'autorité compétente, lorsque le Centre invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, tel que visé par les lois des 30 juillet 1981 et 25 février 2003, de s'informer et de tenir le Centre informé des résultats de l'analyse des faits dont question. Les autorités informent le Centre de manière motivée des suites qui y sont réservées. »

95 Arrêts Darville 170.887 du 7 mai 2007 et 178.877 du 20 février 2009

la société est un devoir, comme pour tout pouvoir public, mais aussi une nécessité pour assurer sa crédibilité auprès de la population.

Une bonne politique de diversité interne n'est pas une garantie absolue de bonnes pratiques antidiscrimination et inversement, mais ces deux aspects se renforcent certainement mutuellement.

## 5.9. Secteur d'aide et de soins à la personne / hôpitaux : développer les compétences transculturelles

L'analyse de cette thématique s'appuie sur les travaux que le Centre a effectués dans le cadre de ses formations (hôpitaux, maisons de repos et de soin, aide et soin à domicile) et de deux recherches- actions (2010 et 2012)<sup>96</sup> commanditées par la Commission communautaire commune (COCOM).

Depuis 2006, le Centre s'est penché sur la diversité dans le secteur d'aide et de soin et dans le milieu hospitalier. S'il constate que le développement des compétences transculturelles des professionnels progresse (médiations interculturelles, formations à la communication interculturelle,...), il reste encore trop marginal.

De manière globale, les obstacles relevés sont proches de ceux qu'on rencontre dans d'autres milieux professionnels, même si le caractère personnel et parfois intime du travail dans ce secteur peut exacerber certaines réactions. Les pratiques et les signes religieux et culturels en lien avec l'islam sont particulièrement pointés du doigt. De même, la prétendue race et la religion se confondent dans l'esprit de certains : un « *basané* », supposé être arabe, ne peut être que musulman et s'il est impliqué dans des situations problématiques, c'est parce que sa religion lui dicte d'être autoritaire, agressif, sexiste, ...

Comme dans d'autres secteurs, les propos discriminatoires et leur impact sont souvent minimisés : « *ma volonté n'était pas de nuire (parce que je ne suis pas raciste) mais juste de blaguer. C'est l'autre qui prend la mouche.* » Certains travailleurs se sentent exclus de la dynamique de groupe du fait même de leur origine ou de leur confession. Ils savent qu'ils sont jugés, ils

évitent de faire des vagues de peur d'être considérés comme des agents qui n'ont pas les capacités « *culturelles* » à se faire comprendre, écouter, entendre par les autres.

Les rapports entre collègues se voient aussi culturalisés : « *l'absence d'hygiène est culturelle* », « *ne pas vouloir faire la bise est un comportement répondant aux préceptes de l'islam,...* ». Le ou la collègue se voit attribuer un statut en fonction de sa culture, de sa religion ou de ce qui est supposé être sa culture ou sa religion. Autrement dit, une forme d'identité reconstruite lui est attribuée.

Ce raisonnement, qui complique les rapports au sein des équipes et les relations avec les bénéficiaires et/ou leurs familles, est non seulement alimenté par les discours véhiculés en dehors de la sphère du travail, mais aussi par une absence de cadre, ce qui peut donner l'impression que tout est permis.

### Des problèmes spécifiques au secteur

C'est dans la relation entre le soignant et le patient/bénéficiaire que l'on rencontre des problèmes plus spécifiques au secteur de l'aide et des soins. Citons le refus de se faire aider, de se faire soigner par une travailleuse d'origine étrangère (principalement d'Afrique subsaharienne ou maghrébine). S'il est rarement dit : « *je ne veux pas d'elle parce qu'elle est noire* », ce refus s'exprime clairement via d'autres arguments. De leur côté, les intervenantes ont tendance à ne pas signaler les situations difficiles, car elles craignent de trahir leur engagement primordial qui est de dispenser aide et soins.

<sup>96</sup> « La diversité dans le secteur Bruxellois d'aide et soin », COCOM, 2010 et « Expérience pilote de formation à la communication interculturelle pour les travailleurs du secteur d'aide et soins aux personnes », COCOM, 2012.

Certains usagers vont au-delà des propos et déposent plainte à la direction contre des médecins d'origine étrangère (principalement arabe ou africaine) qui sont accusés de ne pas bien exercer leur profession, comme en témoigne ce travailleur : « *il y a de plus en plus de plaintes vis-à-vis des médecins étrangers, mais quand c'est un chinois, ils ne disent rien. Les patients sont même corrects dans la description d'un médecin dont ils ont oublié le nom, ils ne disent pas un médecin bridé* ».

### Un manque de cadre et de reconnaissance

Aborder avec les travailleurs des institutions d'aide et de soin la question du racisme dans un cadre où le personnel rappelle qu'il œuvre en respectant des codes éthiques et les différents règlements liés aux droits des usagers demeure une tâche difficile.

Si la majorité des responsables admettent l'existence des discriminations raciales et des conflits liés à la confession, ils en contestent régulièrement l'ampleur. Du coup, un travail de déconstruction des stéréotypes et de gestion proactive de la diversité est rarement entrepris. Les règlements ne mettent pas en avant de positionnement clair par rapport aux propos racistes, aux pratiques religieuses, ce qui occasionne des rapports de pouvoir conflictuels, de passivité, de résignation ou d'abandon. L'insuffisance d'espaces d'expression structurés et organisés contribue au déve-


loppement d'une certaine forme de déni des discriminations subies et des propos ou comportements racistes.

La stratégie développée est plus souvent d'agir sur celui ou celle qui risque d'être source du problème par son origine ou sa confession en le déplaçant d'un service à l'autre, voire même en évitant de le recruter. Les équilibres doivent être sauvegardés en fonction de la logique « *Nous* » et « *Eux* » : « *c'est à eux de s'adapter* ». Les membres des équipes bricolent alors des solutions qui risquent d'élargir le fossé, d'accroître les exclusions et les souffrances de ceux qui sont discriminés.

Aborder cette question sous l'angle du racisme structurel n'est donc pas exagéré. En accord avec l'idée d'Éric Fassin<sup>97</sup>, le Centre estime que « *l'enjeu est la reconnaissance non plus des identités mais des discriminations. Ce qui est reconnu ou pas, ce qui doit l'être ou non, c'est le fait discriminatoire* » Les institutions du secteur d'aide et de soins doivent favoriser la reconnaissance du fait discriminatoire et travailler sur la prégnance et la progression des propos et comportements racistes afin de mettre en œuvre des stratégies d'action structurelles, impliquant l'institution dans son ensemble.

97 Didier Fassin et Eric Fassin, *De la question sociale à la question raciale*, édition La Découverte, 2009, p259.





**CONCLUSION :  
POUR UN PLAN  
D'ACTION INTERFÉDÉRAL  
DE LUTTE CONTRE  
LE RACISME**



1. Le racisme n'a pas « *disparu* », des signalements continuent de nous parvenir jusqu'à ce jour. Plusieurs enquêtes révèlent également que le racisme continue de prendre des proportions inquiétantes. C'est notamment ce qui ressort de sondages : ainsi, 32% des Belges affirment que certaines « *racés* » sont plus intelligentes que d'autres ; et de tests où le comportement est mesuré concrètement : ainsi, une place à côté d'un noir dans le bus reste nettement plus longtemps inoccupée que celle à côté d'un blanc. C'est enfin ce qui ressort de la participation de minorités ethnoculturelles notamment au marché du travail : en Belgique, la différence avec la majorité d'origine belge est plus grande que partout ailleurs dans l'UE. Nier aujourd'hui l'existence du racisme, c'est nier l'évidence. C'est une vérité embarrassante pour notre société, prise en flagrant délit de manquement aux valeurs qu'elle aime à invoquer : les valeurs des lumières et de l'humanisme. Cet humanisme nous apprend précisément que l'homme n'est pas infailible et que la perfection n'est pas de ce monde, mais également que la responsabilité personnelle et l'action sociétale peuvent faire progresser la société.
2. Le terme « *racisme* » est un terme générique qui désigne une différence de traitement d'une personne à l'égard d'un groupe de personnes sur la base de sa prétendue race, sa couleur de peau, son ascendance, son origine nationale ou ethnique ou sa nationalité. Distinguer avec précision les raisons de ces motifs peut appeler de nombreuses discussions mais n'a, en réalité, pas d'importance : le fait qu'une personne soit « *différente* » est considéré, par certains, comme une raison suffisante de l'exclure. De plus, d'autres motifs sont souvent associés aux motifs susdits, comme une différence perçue en termes de culture, de conviction religieuse ou philosophique qui peuvent entraîner un mécanisme identique de rejet ou d'exclusion. Naturellement, chacun est libre de critiquer des us et coutumes, une conviction religieuse ou philosophique. Toutefois, si cette différence provoque le rejet a priori d'une personne ou d'un groupe de personnes, c'est alors se rendre coupable de racisme « *culturel* ». Certains individus et groupes d'individus font leur marque de fabrique de l'amalgame intentionnel de l'étranger, du migrant et du musulman. Chez d'autres, la chose n'est pas intentionnelle, mais le malaise et la peur de l'« *autre* » conduisent à une différence de traitement. Pour ces deux groupes, il règne le sentiment qu'une majorité, en sa qualité de majorité, possède des droits qui ne reviennent pas à une minorité. Pourtant, l'État de droit ne permet pas de faire une distinction simplement sur la base de la majorité ou de la minorité et la qualité d'une démocratie se mesure au degré de respect des droits des minorités.
3. Une différence de traitement à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes peut prendre des formes très différentes. Cela commence, le plus souvent, par des généralisations et des stéréotypes, et peut mener à une différence de traitement dans la quasi-totalité des aspects du vivre ensemble. Ce peut être une différence directe, voulue ou pas. Ce peut aussi être une différence indirecte, de sorte qu'une mesure neutre en apparence entraîne une distinction sur la base de caractéristiques raciales. Un exemple : lors du recrutement, une entreprise publique attribue des points supplémentaires à un candidat-jobiste dont des membres de la famille travaillent dans cette même entreprise publique. Ce critère a pour effet que les minorités accèdent moins vite à un emploi. D'autres formes de discrimination sont naturellement le discours de haine, où l'on incite sciemment à la violence, à la discrimination ou à des comportements haineux à l'encontre de personnes sur la base de motifs « *raciaux* » ; ainsi que les crimes de haine, qui constituent des crimes passibles de poursuites pénales « *ordinaires* », mais qui sont inspirés par la haine à l'égard d'une personne en raison de ses caractéristiques « *raciales* ». La loi sanctionne enfin le harcèlement inspiré notamment par des motifs « *raciaux* », ainsi que les ordres donnés à d'autres de discriminer sur la base de motifs « *raciaux* », la diffusion de doctrines fondées sur la supériorité ou la haine raciale et l'appartenance ou la collaboration à un groupe qui diffuse de telles doctrines. La loi dite du négationnisme est en fait une application spécifique de la loi antiracisme générale, qui vise à empêcher qu'une minimalisation extrême, ou précisément l'apologie des crimes nazis, ne donne lieu à des faits punissables à l'encontre, notamment, de la population juive. Dans chacun des cas que la loi rend punissable, il est question de faits à l'égard des personnes. Quiconque prétend que ces lois brideraient la liberté d'expression d'une manière intolérable, témoigne d'un manque de connaissance aussi bien de la loi que de la jurisprudence qui en découle. Jamais encore ces lois n'ont donné lieu à une condam-

nation d'une personne ou d'une organisation en raison d'une opinion. Quiconque incite d'autres personnes à la violence par ses propos n'exprime pas une opinion, mais au contraire pose un acte qui vise à « faire faire » quelque chose à d'autres. Les opinions ne sont pas punissables, les actes, bien.

4. La différence de traitement sur la base de motifs raciaux se manifeste dans tous les aspects de la vie en société. Paula D'Hondt évoquait « les trois W » : soit, en néerlandais, « *werken, weten en wonen* » (travailler, savoir et se loger). Ce n'est pas anodin si le Centre a élaboré un « *baromètre de la diversité* » qui puisse rendre compte du respect de la diversité sur le marché du travail, dans le logement et dans l'enseignement. Le Centre reçoit également des signalements de discriminations « raciales » relatifs à d'autres secteurs comme le sport et les loisirs, les transports publics, les hôpitaux et les maisons de repos et de soins, ... Une autre réalité est celle des médias et, par excellence, celle des médias numériques : internet regorge de stéréotypes et de commentaires incitant à la violence, à la discrimination et à la haine.
5. Le racisme se manifeste dans tous les aspects de la société et la responsabilité incombe donc à l'ensemble des autorités de lutter contre le racisme et de favoriser la diversité. Afin d'y parvenir avec succès, les pouvoirs publics fédéraux, les autorités régionales et des Communautés, ainsi que les autorités locales (provinces, villes et communes) ont tout intérêt à se concerter sur une stratégie commune, une approche conjointe, comme ils l'ont fait en 2013 pour aborder l'agression homophobe et la discrimination à l'encontre de lesbiens. Une approche interfédérale, donc. Approche qui est actuellement rendue possible, car depuis le mois de mars 2014 il existe un Centre interfédéral pour l'égalité des chances en mesure de favoriser et d'assurer le suivi, en qualité de mécanisme indépendant de la politique de lutte contre le racisme. En outre, de nouveaux gouvernements fédéral, régionaux et des Communautés entreront également en fonction en 2014, lesquels pourraient s'engager, dans leurs accords de gouvernement, à réaliser un plan interfédéral de lutte contre le racisme. Ils réaliseraient ainsi une promesse faite juste après la conférence antiracisme de Durban en 2001 et qui depuis a été réitérée, mais non réalisée. Dans la défense de son rapport

d'avancement sur la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies contre le racisme, début février 2014, la Belgique a de nouveau été rappelée à l'ordre en raison de cette promesse non tenue.

6. Indépendamment de cette promesse de 2001, d'autres raisons existent encore de se préoccuper d'un tel plan interfédéral : raisons légales, raisons morales, et raisons d'intérêt personnel. Raisons légales : outre la convention des Nations Unies, d'autres traités internationaux – parmi lesquels la Charte de l'UE – et bien entendu des lois, décrets et ordonnances propres, interdisent la discrimination raciale. Ces lois doivent être imposées dans la pratique : quiconque se rend coupable de faits inspirés par le racisme et la xénophobie doit être poursuivi. Un manque de dynamisme des autorités dans l'imposition de ses normes légales entraînerait un estompement de la norme, un effet « *deux poids deux mesures* », et la sensation qu'il n'est pas nécessaire de prendre la loi au pied de la lettre.

Ensuite, il y a les raisons morales. Les conventions internationales et les lois, décrets et ordonnances cités plus haut sont des traductions concrètes de valeurs profondes. La Déclaration universelle des droits de l'homme stipule, dans son premier article, aussi simplement que précisément : tous les êtres humains naissent égaux en dignité et en droits. Quiconque tolère le racisme et la xénophobie, sape l'une des valeurs essentielles de l'État de droit et de la démocratie. Les mots doivent être combattus par les mots, les opinions racistes par d'autres opinions. Quiconque néglige cela remet en cause les normes morales de notre société.

Enfin, il y a les raisons d'intérêt personnel évident. Une société qui offre une place à tous, indépendamment de la couleur de peau ou de la prétendue race ou de l'origine, est plus performante qu'une société qui exclut. C'est la raison pour laquelle une société doit s'intéresser à l'inclusion, et en suivre pas à pas l'évolution avec les instruments nécessaires. Avec le Monitoring socio-économique, le Centre – en collaboration avec le SPF Emploi, travail et concertation sociale – a constitué un instrument visant à mesurer la participation de groupes minoritaires au marché du travail. Mais il ne suffit pas de se contenter de savoir : nous pouvons développer tout un arsenal d'instruments pour veiller à davantage d'inclusion,

à une participation plus proportionnelle au travail, à l'enseignement et au logement, au sport et aux loisirs, ...

Cela commence par des formations, notamment, pour des responsables des ressources humaines et des fournisseurs de biens et de services, afin qu'ils se rendent compte de leurs propres préjugés et des mécanismes d'exclusion. Cela se poursuit avec l'élaboration d'instruments spécifiques, comme un cadre légal pour des actions positives, mais également des méthodes pour mettre ses propres préjugés en boîte, par exemple en faisant en sorte que les procédures de recrutement se déroulent en partie anonymement et, via du « *mystery shopping* ». Il y a largement la place pour une nouvelle législation, non pour interdire davantage, mais précisément pour rendre de bonnes pratiques possibles, les soutenir et les encourager. Les pouvoirs publics doivent non seulement donner le bon exemple au travers de leurs faits et gestes, mais peuvent également encourager les organisations et entreprises privées qui misent, dans leurs faits et gestes, sur l'inclusion. C'est notamment possible dans les adjudications publiques en faisant intervenir dans l'évaluation des offres les efforts visant à favoriser la diversité, afin de stimuler la contribution effective des entreprises qui veulent remporter des adjudications publiques aux objectifs plus larges de ces mêmes pouvoirs publics.

7. Un plan pluriannuel interfédéral donc, parce que chaque jour postposé est un jour de trop. Un plan suivant lequel chaque contribution de chaque pouvoir public s'engage « à *balayer devant sa porte* », et à soutenir et renforcer les actions des autres acteurs. Un véritable plan d'action, assorti d'une mesure zéro et d'objectifs ambitieux mais réalisables pour chaque domaine. Un plan qui se réalise en large concertation avec l'ensemble des acteurs de la société civile : avec les partenaires sociaux, les ONG, le monde académique, ... Un plan qui se laisse inspirer par les bonnes pratiques de nos partenaires au sein de l'UE. Un plan assorti d'indicateurs clairs en termes d'input, d'output, d'outcome et d'impact, qui permettent de surveiller de manière précise quels sont les effets réels du plan, ainsi que d'apporter des corrections si les objectifs risquent de ne pas être atteints ou s'il devait y avoir des effets secon-

daires imprévus et indésirables. Un plan enfin qui fait l'objet d'une communication étendue, qui motive chaque citoyen, chaque organisation et chaque administration à y participer pleinement.

Il n'en faut pas plus.







**Chapitre 2.**  
**CHIFFRES**





Dans la première partie de ce chapitre, le Centre s'attachera à faire rapport des signalements<sup>98</sup> liés à des discriminations reçus en 2013. Ensuite, les dossiers seront classés en fonction, d'une part, des critères de discrimination les plus fréquents et, d'autre part, des domaines sociétaux (biens et services, emploi, etc.). Ces chiffres sont accompagnés d'exemples de dossiers ayant connu une solution extrajudiciaire en 2013<sup>99</sup> et des dossiers clôturés en 2013 (mais éventuellement ouverts au cours des années précédentes).

La seconde partie de ce chapitre fournit un aperçu des formations dispensées par le Centre en 2013 : quelles institutions et organisations ont bénéficié d'une formation du Centre et sur quoi ces formations portaient-elles ?

---

98 Pour plus d'informations quant à la manière dont le Centre traite les signalements et dossiers, veuillez consulter la brochure « Poser une question – Introduire un signalement ? ». Elle est disponible sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be), rubrique « Publications ».

99 Ceux-ci, ainsi que d'autres « solutions négociées » sont aussi disponibles sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be), à la rubrique du même nom. Selon la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (modifiée pour la dernière fois par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination), le Centre est compétent pour les motifs de discrimination ou « critères protégés » suivants : nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, âge, conviction religieuse ou philosophique, état de santé actuel ou futur, handicap, conviction politique, caractéristique physique ou génétique, origine sociale. Le Centre n'est pas compétent pour les questions de genre, de langue et de conviction syndicale. Le genre relève de la compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ; pour la langue, le législateur doit encore désigner une instance ; la conviction syndicale est reprise depuis 2009 dans la loi antidiscrimination du 10 mai 2007, mais n'a pas été attribuée au Centre (le nouveau Centre interfédéral pour l'égalité des chances sera toutefois compétent en cette matière depuis le 15 mars 2014).





1.

# **DISCRIMINATION**

## Commentaire méthodologique

Tous les appels que reçoit le Centre concernant des discriminations (présumées), toutes les questions relatives à l'application de la législation antidiscrimination, ainsi que toutes les remarques relatives à des événements actuels, etc. sont enregistrés comme signalements.

Si le requérant estime qu'on a affaire à une distinction, à une exclusion, à une restriction ou à une préférence basée sur un critère protégé pour lequel le Centre est compétent et qu'il attend un avis juridique ou une autre intervention, le Centre ouvre un dossier. Le Centre peut également ouvrir un dossier de sa propre initiative lorsqu'il a connaissance (par la presse, par exemple) de faits graves relevant de ses attributions.

Lorsque plusieurs signalements concernent un même événement (un mail raciste en chaîne ou une déclaration homophobe dans les médias, par exemple), ils sont regroupés dans un seul dossier.

Pour la bonne compréhension des statistiques, il importe également de tenir compte du fait qu'un signalement ou dossier peut toucher à plusieurs motifs de discrimination (l'ascendance et la religion, par exemple), ce qui a pour corollaire que le total (la valeur n) de certains graphiques diffère du nombre total de signalements ou dossiers.

## Quelques statistiques frappantes

En 2013, le Centre a enregistré 3 713 nouveaux signalements dans le cadre de ses compétences relatives à la lutte contre la discrimination. Cette diminution significative par rapport à 2012 (4226 signalements) et 2011 (4162 signalements) peut notamment s'expliquer par le fait qu'en 2013, il a moins été question de thèmes ayant bénéficié de l'attention particulière des médias. Les années précédentes, cette attention avait entraîné une hausse du nombre de signalements (voir les informations rapportées par la presse concernant Sharia4Belgium en 2011 et 2012 et la politique d'accès pour les personnes en situation de handicap dans les parcs Plopsa en 2012). Pour la même raison, la baisse se fait surtout sentir dans les signalements néerlandophones.

La diminution du nombre de signalements n'a pas empêché le Centre d'ouvrir, en 2013, davantage de dossiers sur de potentiels faits de discrimination, de discours de haine ou de crimes de haine : on en a dénombré 1406, contre 1315 en 2012 et 1277 en 2011.

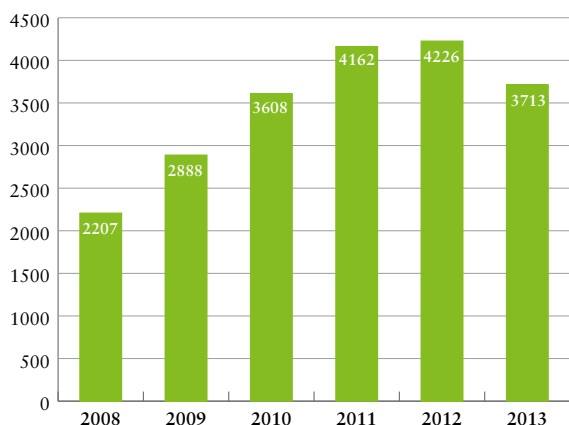
Cette hausse peut en grande partie s'expliquer par les dossiers enseignement, lesquels ont augmenté de 50% (de 99 à 150). Le nombre de dossiers relatifs au handicap a sensiblement augmenté : la brochure « *À l'école de ton choix avec un handicap* » a connu un écho évident.

Ensuite, le Centre a également ouvert, en 2013, 85 dossiers liés à la police et à la justice, contre 53 en 2012.

En ce qui concerne les motifs de discrimination, voici les proportions globales : environ un tiers des dossiers concerne des critères dits « raciaux », près d'un quart le handicap et/ou la santé, et près d'un cinquième la conviction religieuse ou philosophique. Ensuite suivent l'âge et l'orientation sexuelle (chacun environ 6%), mais cette répartition connaît toutefois de profonds écarts en fonction du domaine sociétal dans lequel les faits se sont déroulés.

## 1.1. 3713 Signalements

Graphique 1 : Nombre de signalements par an (2008-2013)



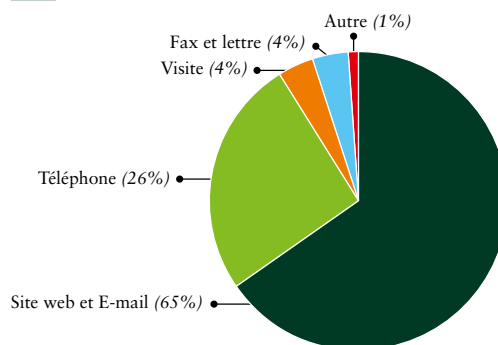
En 2013, le Centre a reçu 3 713 signalements. Par rapport à 2012, cela représente une légère baisse. Le Centre se montre toujours prudent en ce qui concerne les conclusions à tirer à partir de tels chiffres, mais leur analyse met néanmoins en lumière certaines tendances intéressantes.

En 2011 et 2012, un certain nombre de dossiers ayant bénéficié d'une attention médiatique exceptionnelle ont eu un impact direct sur le nombre de personnes qui ont contacté le Centre<sup>100</sup>. Ces événements ont surtout eu un écho dans la presse néerlandophone, ce qui explique pourquoi en 2012, une plus grande part des signalements s'était faite en néerlandais. En 2013, le Centre a reçu un peu plus de signalements francophones (51%) que néerlandophones (48%). Du côté francophone, la campagne « *La discrimination ne passera pas par chez nous !* » a été lancée en septembre 2013 par le Centre et la ministre wallonne de l'Égalité des chances.

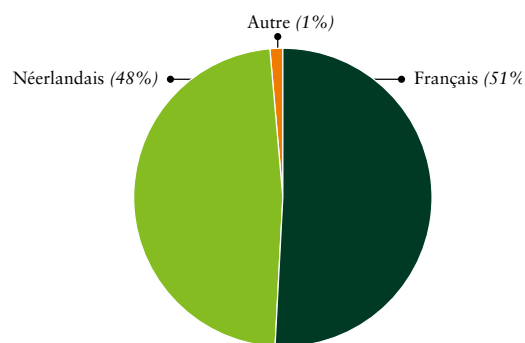
L'accent s'est déplacé, au cours de l'année écoulée, vers les signalements de citoyens personnellement impliqués dans des faits de discrimination ou de racisme. Ce glissement est reflété dans la hausse du nombre de dossiers.

Ces évolutions sont concordantes avec celles des années précédentes. Ainsi, en 2013 également, la plupart des signalements ont été effectués électroniquement (65%) ou par téléphone (26%). La proportion entre requérants hommes et femmes est restée la même, 2 signalements sur 3 provenant d'un homme.

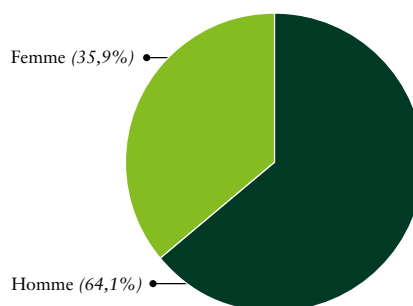
Graphique 2 : Total signalements 2013 - mode de contact (n=3.713)



Graphique 3 : Total signalements 2013 - langue du requérant (n=3.713)

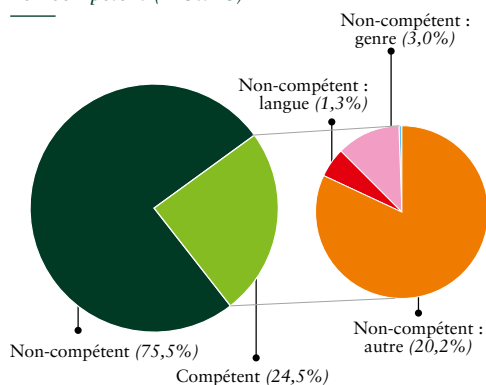


Graphique 4 : Total signalements 2013 - Sexe du requérant (n=3.713)



100 Il s'agissait plus précisément des faits de discours de haine du groupe Sharia-4Belgium, de la politique d'accessibilité du parc d'attractions Plopsaland pour les personnes en situation de handicap, et de la condamnation de la chaîne de magasins Hema pour le licenciement d'une collaboratrice portant le foulard (voir le « Rapport annuel Discrimination/Diversité » de 2011 et 2012).

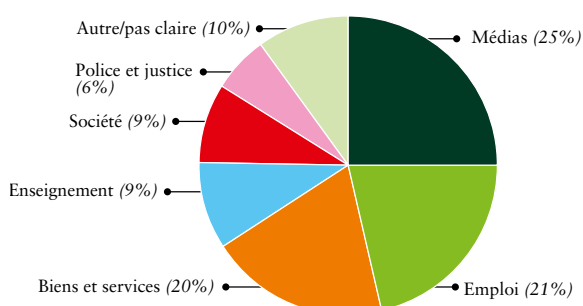
Graphique 5 : Total signalements 2013 – Centre compétent/ non compétent (n=3.713)



Parmi les 3713 signalements, le Centre n'était pas compétent dans 25% des cas. Ceci s'explique par plusieurs raisons. Les requérants se sentent injustement traités et ne connaissent pas précisément les compétences du Centre. Ils ne disposent pas toujours des bonnes informations ou ne savent pas à qui relater leur récit. Dans un certain nombre de cas, ils ont déjà vainement frappé à la porte d'autres instances et considèrent alors le Centre comme un « *dernier recours* » pour obtenir « *justice* ». Pour le Centre, il reste important d'informer correctement les requérants de leurs droits et de leur donner les moyens – ainsi que de les y encourager – d'entreprendre eux-mêmes les démarches nécessaires.

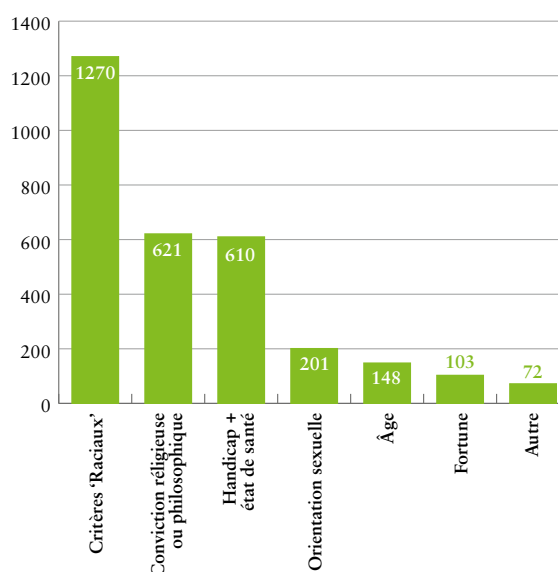
Dans les signalements pour lesquels le Centre n'était pas compétent, la même tendance que les années précédentes s'est poursuivie : outre un grand nombre de demandes relatives au genre et à la langue, on a compté également, en 2013, des signalements pour lesquels il n'était pas question d'un critère protégé ou d'une discrimination.

Graphique 6 : Signalements "Centre compétent" 2013 - par domaine (n= 2.802)



Les domaines pour lesquels il est le plus souvent fait appel au Centre ont été les mêmes en 2013 que les années précédentes : médias, emploi et biens et services.

Graphique 7: Signalements "Centre compétent" 2013 - par critère protégé (n= 3.025)



Les critères revenant le plus fréquemment dans les signalements étaient également identiques : critères raciaux, conviction religieuse et handicap. Fait remarquable, le nombre de critères raciaux diminue dans les signalements concernant l'enseignement, les médias et l'emploi, mais pas dans ceux concernant les biens et services.

La diminution en nombre absolu du nombre de signalements relatifs au racisme dans les médias s'accompagne d'une hausse du nombre de signalements relatifs à la conviction religieuse et philosophique. En l'occurrence, il s'agissait surtout de mails en chaîne et de propos à tendance islamophobe sur des réseaux sociaux. Cette tendance confirme ce que le Centre constate depuis quelques années déjà : l'intolérance sur la base des convictions religieuses ou philosophiques s'accroît dans notre société. À cet égard, le Centre observait, en 2013, que la polémique qui a fait suite aux propos de Luc Trullemans<sup>101</sup> a donné lieu à un grand nombre de réactions islamophobes sur les réseaux sociaux. Le Centre a toutefois noté une évolu-

101 Luc Trullemans, monsieur météo d'RTL-TV1, avait publié sur sa page Facebook des propos islamophobes. Il fut licencié par son employeur. Voir le communiqué de presse du Centre daté du 3/05/2013.

tion positive : les organisations de la société civile mènent une lutte plus active contre les discours de haine sur internet et s'adressent plus souvent au Centre pour signaler les propos problématiques.

Pour les domaines de l'enseignement et de l'emploi, cette baisse du nombre de signalements relatifs aux critères raciaux s'accompagne de la hausse du nombre de signalements autour du handicap. En 2013, 37% des signalements relatifs à l'enseignement concernaient le handicap (ou l'état de santé) du requérant, contre 25% en 2012.

Dans le domaine de l'emploi, le nombre de signalements autour du handicap/de l'état de santé est passé de 16% à 25%.

En 2011, le Centre a été désigné comme organe indépendant de monitoring pour la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. La hausse du nombre de signalements autour du handicap évolue parallèlement au développement de cette mission, à travers des actions de sensibilisation et des partenariats.

### Le requérant d'abord

La majorité des signalements concerne des faits concrets de discrimination, signalés par des victimes ou des témoins directs. Dialogue et soutien sont d'une grande importance. Tandis que certains requérants ont surtout besoin d'une oreille attentive, d'autres demanderont au Centre d'étudier leur situation, de vérifier s'il est question de discrimination et quelle possibilité d'action il existe, que ce soit via une intervention propre ou via celle du Centre.

Le Centre accorde également une grande importance à l'implication active des requérants dans la recherche de solutions. Lorsque c'est possible, ils sont encouragés à réfléchir eux-mêmes à ce qu'ils peuvent entreprendre pour aborder leur situation, l'améliorer ou la contester. Cela s'inscrit dans la philosophie générale du Centre qui consiste à privilégier si possible les solutions négociées.

### Exemple

Un requérant séjourne dans un centre d'accueil. Il signale au Centre des traitements discriminatoires de la part de membres du personnel et du harcèlement de la part d'autres pensionnaires en raison de son orientation sexuelle. Il se plaint également d'un manque d'écoute de la part de la direction. Son récit est assez confus. Avant d'envisager une éventuelle intervention directe du Centre, le Centre lui conseille de se confier à un assistant social du centre d'accueil qui pourra l'aider à systématiser la liste des incidents auxquels il est confronté. Quelques jours plus tard, le requérant fait savoir que la démarche commune avec l'assistant social a porté ses fruits. Il a l'impression, cette fois, d'avoir été entendu par le directeur, et que des mesures seront prises afin de prévenir de nouveaux incidents.

Le Centre n'a, lui-même, aucun pouvoir d'enquête. Au besoin, le dossier peut être transmis au service d'inspection compétent. Dans les affaires pénales, l'enquête est menée par les institutions judiciaires.

Même lorsque le requérant n'est pas une victime directe ou n'a aucun lien avec les faits, l'interaction avec les citoyens et avec la société civile est très importante.

Contrairement aux années précédentes<sup>102</sup>, ce sont des dossiers francophones qui ont envahi les médias et provoqué un nombre significatif de signalements (l'affaire Trullemans ou le spot radio de GAIA<sup>103</sup>).

Dans ces situations, chaque signalement reste unique, mais un constat général est que la plupart des requérants prennent contact avec le Centre pour exprimer une incompréhension. Certains, en fonction de ce qu'ils

102 Voir le Rapport annuel Discrimination/Diversité 2012 : signalements concernant Plopsa, Sharia4Belgium, Hema

103 Gaia, une association qui milite en faveur du bien-être animal, demandait en octobre 2013 dans un spot radio de se lever contre l'abattage de moutons sans étourdissement. Le Centre a reçu plusieurs signalements à ce sujet et a ouvert sur cette base un dossier en vue d'analyser la campagne. Voir le communiqué de presse du Centre du 22 octobre 2013 sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be), rubrique « Presse ».

lisent ou entendent dans la presse, perçoivent le Centre comme une sorte d'inquisiteur<sup>104</sup> alors que celui-ci s'efforce de nuancer sa position dans ses communiqués de presse et stipule clairement qu'il examine chaque signalement à la lumière de la législation. Il est dès lors très important que toute personne qui se pose des questions sur les actions du Centre prenne contact avec lui. Le Centre est ouvert à un dialogue constructif au sujet de ses missions et compétences.

### Exemple

Le Centre reçoit un certain nombre de signalements concernant le spot radio de GAIA. Ces signalements suscitent des questions chez certains groupes et certaines personnes, en raison de la référence implicite à la déportation des Juifs pendant la Seconde Guerre mondiale d'une part, et de l'effet polarisant possible du spot à l'égard des musulmans d'autre part. Sur cette base, un dossier est ouvert, afin de mener une analyse juridique du spot. Les médias en rendent compte également. Les requérants qui attachent de l'importance au bien-être animal réagissent, choqués : ils estiment que le Centre condamne la campagne radio de GAIA et n'accorde pas d'intérêt à son but légitime, à savoir s'élever contre l'abattage de moutons sans étourdissement.

Via des contacts individuels avec chaque requérant, le Centre explique son action. C'est la légitimité de l'action de GAIA qui est abordée, en prenant en compte son caractère potentiellement blessant à l'égard de certains groupes ou personnes. Cela donne lieu à des entretiens très constructifs, les citoyens se faisant ainsi une idée plus claire de l'action du Centre.

104 Voir rapport annuel Discrimination/Diversité 2011, focus « liberté d'expression ».

## 1.2. 1.406 dossiers « Centre compétent »

### 1.2.1. Dossiers ouverts en 2013 : un aperçu

Sur la base des signalements, ou sur sa propre initiative, le Centre a ouvert 1.406 nouveaux dossiers en 2013 (1.315 en 2012). Il s'agit de signalements qui, à première vue, relèvent des attributions du Centre et pour lesquels le requérant sollicite le Centre pour un avis ou une autre forme d'assistance. Le fait que le Centre ouvre un dossier n'implique pas (encore) en

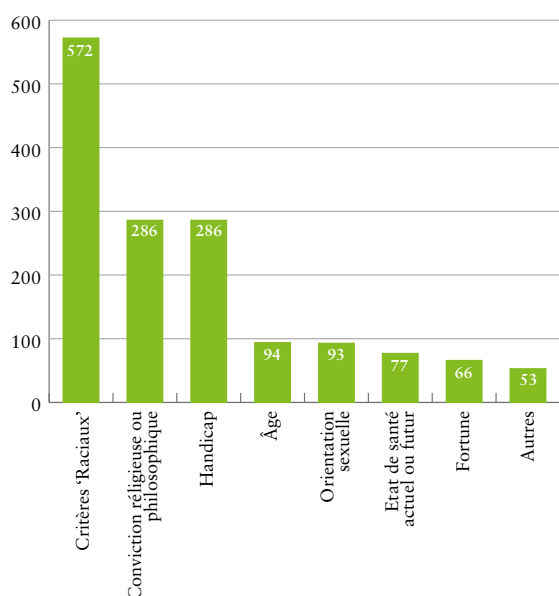
soi une décision sur le fond<sup>105</sup>.

Le graphique 8 et le tableau 1 illustrent la répartition des nouveaux dossiers suivant les différents critères de discrimination pour lesquels le Centre est compétent. Notons que dans près de 15% des dossiers, plusieurs

105 A ce sujet, voir « 1.313 dossiers clôturés en 2013 : évaluation et résultat », p. 98

critères de discrimination ont été cités<sup>106</sup>, ce qui explique pourquoi le total est ici supérieur au nombre de dossiers.

**Graphique 8 : Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – par critère de discrimination (n=1.527)**



**Tableau 1 : Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – par critère de discrimination (n=1.527)**

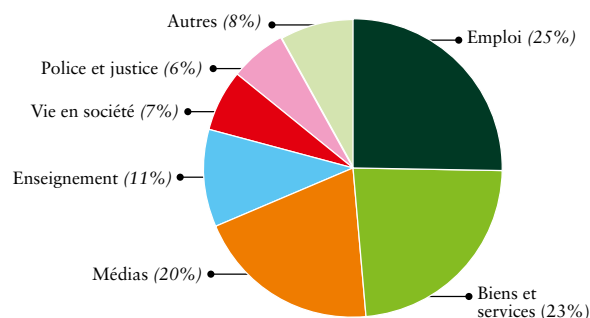
Critère de discrimination	Dossiers	Pourcentage
Critères 'raciaux'	572	37,5%
Conviction religieuse ou philosophique	286	18,7%
Handicap	286	18,7%
Âge	94	6,2%
Orientation sexuelle	93	6,1%
Etat de santé actuel ou futur	77	5,0%
Fortune (patrimoine)	66	4,3%
Etat civil	15	1,0%
Caractéristique physique	15	1,0%
Conviction politique	13	0,9%
Origine sociale	5	0,3%
Naissance	5	0,3%
<b>TOTAL</b>	<b>1.527</b>	<b>100,0%</b>

106 Dans 2 de ces dossiers sur 5, il s'agit de plusieurs critères raciaux ou de dossiers comportant un ou plusieurs critères « raciaux » et liés à la religion ou conviction philosophique. D'autres combinaisons de motifs de discrimination régulièrement invoquées étaient aussi : le handicap combiné à l'état de santé actuel ou futur, des critères « raciaux » combinés au critère de « fortune » et des critères « raciaux » combinés à l'orientation sexuelle.

Comparativement à 2012, les chiffres restent relativement stables. Ce sont toujours les critères raciaux qui suscitent le plus de dossiers. Le nombre de dossiers relatifs à la fortune diminue de près de 30% par rapport à 2012 et retombe aux chiffres des années antérieures à 2012. Dans les dossiers raciaux, près de 25% de ces dossiers concernent des cas de haine sur internet. Dans le cas des dossiers liés au critère de la conviction religieuse, ce sont près de 50% des dossiers qui ont trait à la haine sur internet. Le critère du handicap ne concerne des faits de haine sur internet que dans un nombre limité de cas (moins de 10 dossiers sur 286)<sup>107</sup>.

En ce qui concerne la répartition par domaine (graphique 9 et tableau 2), les dossiers concernant, d'une part, les biens et services et, d'autre part, l'emploi occupent toujours respectivement près d'un quart de l'ensemble. Viennent ensuite les dossiers liés aux médias, qui sont en légère augmentation avec en tête la haine sur internet (20%)<sup>108</sup>.

**Graphique 9 : Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – par domaine (n=1.406)**



107 Les critères les plus fréquents seront analysés plus en détail dans « Analyse des nouveaux dossiers par critère de discrimination », p. 84

108 Les différents domaines seront abordés séparément dans « Analyse des nouveaux dossiers par domaine de société », p. 91



Tableau 2 : Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2012 – par domaine (n=1.406)

Domaine sociétal	Dossiers	%
Emploi	357	25,4%
Biens et services	328	23,3%
Médias	281	20,0%
Enseignement	150	10,7%
Vie en société	93	6,6%
Police et justice	85	6,0%
Activités sociales, culturelles, économiques ou politiques	55	3,9%
Protection sociale	34	2,4%
Autre/pas claire	23	1,6%
<b>TOTAL</b>	<b>1.406</b>	<b>100,0%</b>

### Le dialogue si possible, les démarches judiciaires s'il le faut

Dans le traitement des dossiers de discrimination, le Centre vise à se faire une idée aussi objective que possible de la situation. Si le récit du requérant ainsi que d'éventuels éléments complémentaires font présumer une discrimination possible, le Centre demande alors à l'autre partie de lui fournir également sa version des faits.

Le Centre n'a, lui-même, aucun pouvoir d'enquête. Au besoin, le dossier peut être transmis au service d'inspection compétent<sup>109</sup>. Dans les affaires pénales, l'enquête est menée par les institutions judiciaires.

L'évaluation des faits par le Centre n'est évidemment pas contraignante sur le plan juridique. En outre, le recours au Centre ne constitue pas une démarche intermédiaire impérative. Aussi la victime d'une discrimination peut-elle choisir elle-même un avocat sans consulter le Centre au préalable, voire ester en justice contre l'avis du Centre.

Si, aux yeux du Centre, il est potentiellement question de discrimination, le premier objectif poursuivi est la recherche d'un dialogue constructif et, si possible, d'une solution non judiciaire.

Si les parties en cause ne parviennent pas à s'accorder, le juge va devoir trancher sur le fond. Le Centre peut également agir lui-même en justice, après décision de son Conseil d'administration. Si, toutefois, une victime a été identifiée, le consentement de cette dernière est requis. L'action du Centre est intentée en son nom propre en vertu d'un intérêt général institué par la loi. Si la victime souhaite obtenir un dédommagement personnel, elle doit se faire représenter par un avocat qui lui est propre.

En principe, le Centre n'agit en justice que lorsque l'affaire présente un haut niveau de pertinence sur le plan sociétal (faire office de précédent, clarifier la législation, etc.) ou lorsque les faits sont particulièrement graves (crimes de haine, par exemple). La disposition ou non de l'autre partie à entamer un dialogue peut également jouer. Souvent, le Centre n'est pas partie au procès et se limite à conseiller la victime et/ou son avocat.

En 2013, le Centre a décidé de porter l'affaire devant un tribunal dans 14 dossiers. Les dossiers judiciaires seront abordés plus en détail au chapitre 4.

Pour plus d'informations quant à la manière dont le Centre traite des signalements et dossiers, veuillez consulter la brochure « Poser une question – Introduire un signalement ? »<sup>110</sup>

<sup>109</sup> Le Centre a, en 2013, communiqué 4 dossiers à l'Inspection Sociale (3 au Service du Contrôle des Lois Sociales, 1 à la Vlaamse inspectie Werk en Sociale Economie).

<sup>110</sup> Disponible sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be) rubrique « Publications »

## 1.2.2. Analyse des nouveaux dossiers par critère de discrimination

Tableau 3 : Aperçu du nombre de dossiers par critère de discrimination – par domaine social (n=1527)

		Biens et services	Emploi	Média	Enseignement	Vie en société	Police et justice	Autre
	Total	351	388	320	159	100	90	119
Critères 'Raciaux'	572	109	128	157	40	49	58	31
Handicap	286	93	66	6	62	8	17	34
Conviction religieuse ou philosophique	286	14	64	134	37	14	6	17
Âge	94	25	56	0	3	0	1	9
Orientation sexuelle	93	13	19	21	7	24	5	4
Etat de santé	77	22	38	0	7	0	1	9
Fortune (patrimoine)	66	59	0	0	2	2	0	3
Autres	53	16	17	2	1	3	2	12

### 1.2.2.1. Critères « raciaux » : 572 dossiers

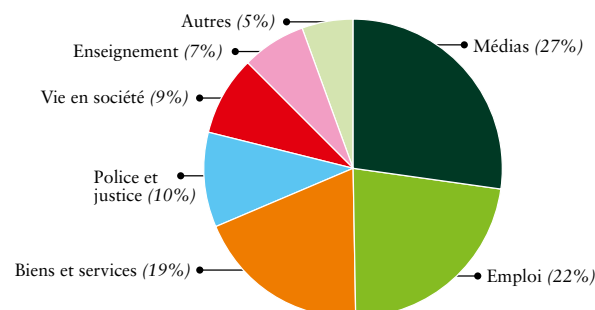
Plus d'un tiers des dossiers constitués au Centre concernent les critères de discrimination « raciaux »<sup>111</sup>(essentiellement l'origine nationale ou ethnique). En 2013, il y a eu 572 nouveaux dossiers. Cela représente une augmentation de 5% par rapport à l'année précédente (542).

Cette augmentation est notable pour ce qui est du domaine Police/Justice qui a doublé (5% en 2012 à 10% en 2013). En nombre absolu, cela se traduit par 26 dossiers ouverts en 2012 et 58 en 2013. Pour mémoire, ce domaine Police/Justice recouvre des agissements et/ou propos de fonctionnaires de police, de magistrats ou de juges, voire des incidents survenus dans le cadre du contexte pénitentiaire.

On peut également noter une différence entre 2012 et 2013 pour ce qui est de la nature de la personne mise en cause. L'année dernière, un peu plus de la moitié des cas impliquait des policiers. En 2013, ce sont trois quart des dossiers raciaux dans le domaine Police/Justice qui mettent en cause des policiers. Ces chiffres révèlent des faits de violence, mais aussi le sentiment d'avoir subi des maltraitements, d'avoir été traité de manière arbitraire ou d'avoir essuyé de réelles insultes racistes.

Dans 28% des cas, les dossiers « critères raciaux » concernent des déclarations par internet ou par le biais d'autres médias. Viennent ensuite des dossiers liés aux discriminations dans le cadre des relations de travail (22%) et à la fourniture de biens et services (19%). Dans la catégorie des biens et services, près d'un tiers des dossiers concernent des dossiers liés au logement.

Graphique 10 : Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – critères « raciaux » par domaine (n=572)



Si l'on s'intéresse à la nature des faits dénoncés, en tenant compte uniquement des dossiers pour lesquels cette information est disponible (455 dossiers), on voit qu'un tiers des dossiers ont trait à une discrimination potentielle (33%) ou à des messages de haine ou injures racistes (33%). Le harcèlement est également régulièrement invoqué (13%), tout comme la discri-

111 nationalité, couleur de peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique.

mination indirecte (10%). Enfin, le Centre a ouvert en 2013 plusieurs dossiers relatifs à des délits liés à des motivations racistes (4%).

Racisme et discrimination « *raciale* » demeurent malheureusement des phénomènes persistants. Ces chiffres ne représentent par conséquent que le sommet de l'iceberg. Un très grand nombre de personnes qui y sont confrontées ne trouvent pas le chemin du Centre ou d'autres instances compétentes, ou négligent d'entreprendre ces démarches parce qu'elles doutent des résultats. En réalité, prouver juridiquement une présomption de discrimination se révèle également très difficile, si bien que les victimes peuvent se retrouver dans une situation juridique extrêmement précaire<sup>112</sup>.

### Exemple

Un homme d'origine étrangère se voit refuser un logement par une agence immobilière car le bien a été loué à une autre personne. Voyant que l'annonce est encore sur internet, il recontacte l'agence sous un nom à consonance belge. Il obtient alors un rendez-vous. Lorsqu'il rappelle par la suite sous son vrai nom, le bien est toujours réservé.

Comme il existait une présomption de discrimination, le Centre a pris contact avec l'agence. Il apparaît que le logement en question se situait dans un immeuble pour lequel l'agence avait déjà géré la mise en location d'autres logements. Il y aurait alors eu une confusion en interne entre collaborateurs sur le statut du bien. Suite à une rencontre entre les différentes parties, l'agence s'est engagée à traiter correctement le requérant et à appuyer une éventuelle candidature.

### Exemple

Un CPAS flamand avait rédigé une offre d'emploi pour un contrat de remplacement sur une base contractuelle. L'offre d'emploi mentionnait que les candidats devaient être belges ou ressortissants de l'UE. Sur la base du signalement d'un candidat intéressé, le Centre a contacté la présidente du CPAS qui, après enquête par le service juridique, a confirmé qu'ils avaient repris par erreur les exigences de nationalité de la réglementation de position juridique pour des fonctionnaires statutaires. Le CPAS a suspendu la procédure de sélection en cours et a rédigé une nouvelle offre d'emploi, cette fois sans la condition de nationalité illégale. Le candidat intéressé a ainsi pu participer à la procédure de sélection.

### Exemple

Une famille de Roms roumaine résidait depuis 2010 dans une ville du pays. En 2011, elle acheta sa propre maison. Au moment où la famille demanda un changement d'adresse, elle fut radiée de la ville par le service des étrangers. La ville ne voulait pas inscrire la famille à sa nouvelle adresse, si bien que la famille s'est retrouvée radiée d'office du registre. À plusieurs reprises, la famille tenta, également via l'aide de tiers, d'obtenir auprès des services de la ville, de la police, ..., une inscription à leur adresse, sans résultat. La famille soupçonna une discrimination par les services de la ville sur la base de leur origine. La radiation d'office avait de surcroît de graves conséquences financières pour la famille. Via le Centre, la famille introduit un dossier auprès de la Direction générale Institutions et Population du SPF Intérieur. Ce service mena une enquête et ordonna finalement à la ville d'inscrire la famille avec effet rétroactif.

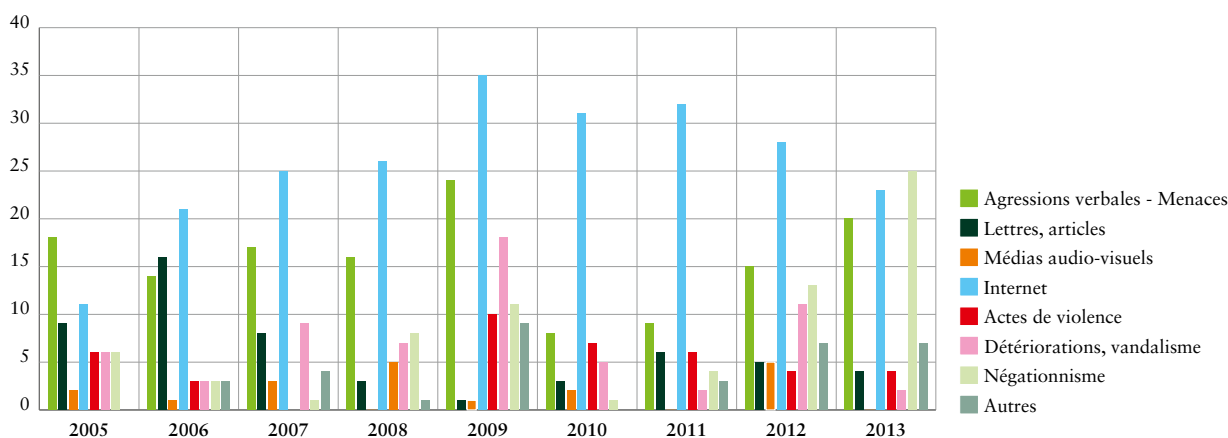
## Antisémitisme et négationnisme

En 2013, le Centre a enregistré 85 signalements ayant trait à l'antisémitisme et/ou au négationnisme, chiffre sensiblement le même que l'année précédente (88).

Le graphique 11 offre un aperçu des signalements relatifs à l'antisémitisme et au négationnisme depuis 2004, suivant la nature des faits. Pour 2013, les cas concernant des déclarations faites sur internet représentent toujours un chiffre important (23). La chute la plus importante par rapport à 2012 concerne les signalements relatifs au vandalisme, aux graffitis et aux dégradations (de 11 à 2), les agressions verbales et les menaces restent très fréquentes avec le même chiffre que l'année précédente (20), et il en est de même pour les actes de violence (4).

Le Centre enregistre désormais différemment les faits relevant de la loi anti-négationnisme. En effet, le phénomène du négationnisme associé ou pas au phénomène de l'antisémitisme se manifeste de différentes manières. Le canal privilégié est sans surprise internet, mais il est également présent dans la rubrique « autres », qui recense notamment les manifestations publiques, dans les agressions verbales et dans les écrits. Le négationnisme est mentionné 25 fois sur l'ensemble des 85 signalements de 2013. Cette tendance, neuve, s'accroît cette année, et elle ne s'exprime plus uniquement par des tags de croix gammées sur des bâtiments appartenant à la communauté juive (synagogues, écoles ou centres culturels).

Graphique 11 : Signalements Centre compétent 2004-2013 antisémitisme - négationnisme



Au total, le Centre a ouvert 50 nouveaux dossiers sur la base de ces signalements. Dans les autres cas, les données dont disposait le Centre étaient insuffisantes. Relevons que le Centre prend souvent connaissance des incidents de manière indirecte. Sans contact avec la victime ou avec quelqu'un qui la représente, il est généralement difficile d'entamer des démarches. Pour beaucoup de victimes d'une agression verbale ou physique, le seuil à franchir pour déposer plainte à la police reste, par ailleurs, encore très élevé.

Pour 33 de ces 50 dossiers, le Centre a considéré qu'il y avait suffisamment d'indices d'infraction pénale. Il s'agit surtout de cas d'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence antisémite sur internet. Le total englobe également 17 dossiers de négation, de minimisation grossière, de tentative de justification

ou d'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la Seconde Guerre mondiale (négationnisme). En 2013, le Centre a déposé 2 plaintes simples au parquet en demandant une mise à l'instruction pour délit d'antisémitisme ou de négationnisme.

En ce qui concerne internet, une intervention du Centre vers les modérateurs et gestionnaires de blogs ou de sites web aboutit le plus souvent à un retrait du commentaire ou du lien incriminé.

Les autres dossiers avaient une teneur potentiellement antisémite mais, au vu des informations disponibles, le Centre a considéré qu'il n'y avait pas d'infraction à la législation réprimant le racisme ou le négationnisme.

### 1.2.2.2. Handicap et état de santé actuel ou futur : 344 dossiers

Dans près d'un quart des nouveaux dossiers (344), il était question d'une discrimination présumée basée sur le handicap et/ou l'état de santé actuel ou futur. Cela représente une augmentation de plus de 10% par rapport à 2012. Parmi ces dossiers, 286 concernaient le critère du handicap (éventuellement combiné à un autre critère) et 77 dossiers concernaient l'état de santé actuel ou futur (éventuellement combiné à un autre critère)<sup>113</sup>.

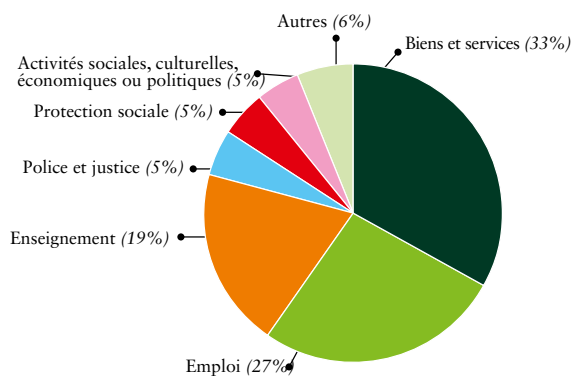
Dans un tiers des dossiers liés au handicap, il était question d'une déficience physique (dans la moitié de ces cas, il s'agissait d'usagers de fauteuil roulant). Ensuite viennent les problèmes signalés par, ou au nom de, personnes en situation de déficience sensorielle (le plus souvent auditive) (14%) et des dossiers concernant des maladies chroniques ou dégénératives (10%). Quand une personne souffrant d'une telle affection éprouve des difficultés pour participer à la vie de la société, elle peut invoquer la protection instaurée par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et les dispositions de la loi antidiscrimination, comme le droit à des aménagements raisonnables.

Le Centre a également ouvert, en 2013, de nouveaux dossiers sur la discrimination possible de personnes en situation de déficience mentale, mais leur part est relativement faible (5%). Certainement pour ce groupe, une assistance et un accès à la justice sont un point d'attention important.

Remarquons que cette répartition ne fournit pas une image globale, étant donné que près d'un quart des dossiers ne contiennent pas ou pas assez d'informations sur la nature du handicap (par ex. parce que la problématique signalée n'est pas limitée à un handicap déterminé ou parce que la personne choisit elle-même de ne pas entrer dans les détails).

Pour ce qui concerne l'aspect « état de santé », la plupart des dossiers au Centre concernent, tout comme les années précédentes, des incapacités physiques.

Graphique 12 : Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – handicap et état de santé actuel ou futur par domaine (n=344)



La catégorie de l'accès aux biens et services reste celle dans laquelle la question de la discrimination sur la base du handicap ou de l'état de santé se pose le plus souvent (32%). Il s'agit de dossiers liés au transport, au logement, aux services financiers. L'augmentation du nombre de signalements « *Biens et services* » s'explique entre autre par l'impact médiatique du dossier relatif aux parcs d'attraction Plopsa, en 2012.

Globalement, la part des dossiers liés au travail a augmenté d'un quart à près d'un tiers. Il s'agit souvent de questions concernant les aménagements raisonnables et dans un cas sur quatre, d'un licenciement potentiellement discriminatoire.

La tendance la plus remarquable est toutefois l'augmentation des dossiers liés à l'enseignement (de 11% à 19% ou de 30 à 62 dossiers). La brochure « *À l'école de ton choix avec un handicap* », présentée en 2013, a clairement connu un écho important. Les dossiers au Centre traitent surtout de problèmes d'inscription dans l'enseignement ordinaire et du refus d'aménagements raisonnables, souvent pour des enfants ayant des troubles de l'apprentissage ou un handicap physique.

<sup>113</sup> 19 dossiers concernent à la fois le critère handicap et le critère état de santé, ce qui explique que l'addition des dossiers « handicap » (286) et de ceux « état de santé » (77) donne un nombre supérieur au total des dossiers qui concernent l'un et/ou l'autre de ces 2 critères (344).

### Exemple

Comme à leur habitude, chaque année, un couple réserve, tôt dans la saison et via une agence de voyage, des vacances en avion vers les îles Caraïbes. Ils sont très surpris d'apprendre que les modalités pour emporter une chaise roulante électrique ont changé. D'abord, ils apprennent que, pour des raisons de sécurité, une chaise roulante électrique ne peut être utilisée. Ensuite on les informe que la chaise roulante peut être emportée, mais moyennant un surcoût important. Après l'intervention du Centre, la chaise a finalement pu être transportée gratuitement, en conformité avec la législation antidiscrimination.

### Exemple

Une fillette d'un an et demi est diagnostiquée allergique à un médicament. Elle passe plusieurs semaines chez elle suite à une hospitalisation et lorsque ses parents la ramènent dans le milieu d'accueil, ils demandent aux puéricultrices de toujours disposer d'un epipen (dose d'adrénaline à injecter en cas de choc anaphylactique) à proximité de l'enfant et de lui administrer en cas de besoin. La crèche refuse, car le personnel ne comprend pas d'infirmière et que l'injection est un acte médical qui doit être posé par une personne qui y est habilitée (infirmière, médecin). Le contrat d'accueil prend fin, sans préavis. La réglementation sur les actes médicaux entre donc ici en contradiction avec l'obligation d'aménagement raisonnable. Au terme d'une conciliation, la crèche accepte de payer les indemnités de rupture prévues par le contrat d'accueil.

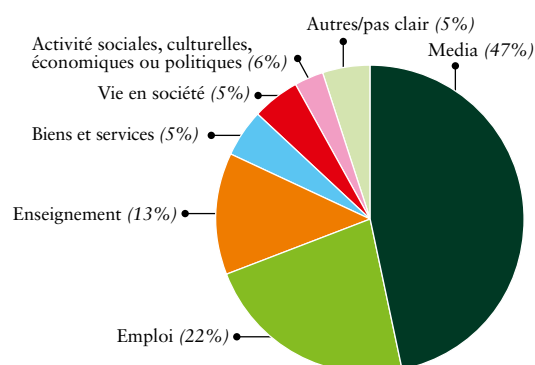
#### 1.2.2.3. Conviction religieuse ou philosophique : 286 dossiers

En 2013, le Centre a ouvert 286 nouveaux dossiers relatifs à la conviction religieuse ou philosophique. C'est une légère augmentation (8%) par rapport à 2012 et une confirmation d'une tendance à la hausse des dernières années. Dans 9 cas sur 10, il s'agit de faits

ou de déclarations à l'encontre de musulmans ou de la communauté musulmane<sup>114</sup>. Les dossiers montrent que ce groupe fait régulièrement l'objet d'une stigmatisation et d'une discrimination, phénomène qui inquiète le Centre.

Presque la moitié des dossiers relatifs à la conviction religieuse ou philosophique est liée aux médias ou à internet, ce qui confirme la tendance des années précédentes. Le nombre de dossiers progresse également dans le domaine de l'enseignement (13% contre 9% en 2012). La part de questions liées au travail est demeurée à peu près égale à 22%, mais ici aussi, difficile de ne pas voir la ligne ascendante : de 39 dossiers en 2011 à 56 dossiers en 2012 et 64 dossiers en 2013.

Graphique 13 : Nouveaux dossiers «Centre compétent» 2012 – conviction religieuse ou philosophique par domaine (n=286)



### Exemple

Les inscriptions d'une dame et de sa fille dans une salle de fitness sont annulées car elles portaient le foulard. Cette interdiction est reprise dans le Règlement d'ordre intérieur. La justification avancée par la salle de fitness évoque des problèmes d'hygiène. Suite à l'intervention du Centre, le gérant a modifié son règlement d'ordre intérieur et supprimé l'article interdisant le port du foulard.

114 En outre, le Centre a ouvert plusieurs dossiers concernant une discrimination potentielle sur la base d'autres tendances religieuses ou philosophiques, comme la conviction chrétienne/catholique romaine (2%) ou la laïcité (1%).

## Exemple

Un candidat intérimaire ayant pratiquement terminé ses études d'ingénieur industriel, avait réussi les tests techniques qu'organisait une entreprise qui réalise des mesurages. Selon le responsable du test, il était le meilleur candidat. Pourtant, il n'a pas été retenu en raison d'une « *mauvaise intuition* » de la collaboratrice RH responsable.

Le jeune homme soupçonnait que le refus soit lié à ses origines et à ses convictions religieuses, il a donc contacté le Centre. Finalement, une discussion ouverte entre tous les intéressés a pu être organisée. Selon l'entreprise, il n'était nullement question de discrimination, mais son CV contenait des imprécisions et la collaboratrice RH disposait d'informations erronées sur le profil et la fonction. Des excuses furent échangées et l'entreprise a proposé d'aider le jeune homme à rédiger son CV.

## Islamophobie

Dans les dossiers ayant trait à des faits ou déclarations contre des personnes musulmanes ou contre les musulmans en tant que communauté religieuse, le Centre s'est attaché à vérifier s'il était effectivement question d'islamophobie. Dans son rapport annuel Discrimination/Diversité 2008, le Centre explique qu'il s'agit de préjugés, de haine ou de mépris envers les musulmans. D'un point de vue juridique, ces faits peuvent s'associer à une infraction à la loi antidiscrimination, mais cela n'est pas toujours le cas. D'autre part, on ne peut évidemment assimiler sans plus toute critique de l'islam en tant que religion à de l'islamophobie, même si cette critique est ressentie comme injurieuse.

Au total, il y a 257 dossiers liés à la conviction musulmane (à peu près le même nombre que l'année dernière : 255 dossiers) et dans près de 60% de ces dossiers il est question, selon le Centre, d'islamophobie. Dans un dossier sur trois parmi ces derniers, les faits constituaient une infraction à la réglementation antidiscrimination (principalement de l'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination). Le Centre a ouvert des dossiers aussi bien pour de la violence physique ou

verbale contre les musulmans, que pour des situations de discrimination et de harcèlement dans le cadre de l'emploi et de l'enseignement.

Un tiers des dossiers en lien avec l'islam a trait au port de signes religieux et en particulier au port du voile. La tendance au sein des entreprises et de l'enseignement d'imposer une apparence neutre semble se renforcer : pour la première fois, le Centre a reçu des signalements à propos d'interdictions du port de la barbe (musulmane).

L'islamophobie apparaît le plus dans les médias et sur internet (65%). L'image de l'islam en tant que bloc monolithique barbare et violent apparaît régulièrement dans les mails en chaîne, les blogs et les médias sociaux. On retrouve également des récits qui impliquent des musulmans et qui sont complètement grossiers et déformés.

Enfin, dans 10% des dossiers à propos d'islamophobie, il apparût finalement qu'il n'y avait pas de véritable dimension islamophobe. Soit le Centre n'y a pas vu de problèmes juridiques au regard de ses compétences, soit il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve.

### 1.2.2.4. Âge : 94 dossiers

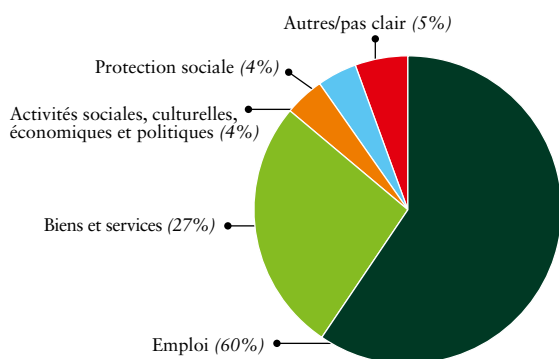
Pour ce qui est de l'âge, les statistiques 2013 ne diffèrent pas de celles de l'année dernière. 94 dossiers dont 6 dossiers sur 10 concernent l'emploi. Comme en 2012, la plupart des dossiers (68%) concerne la catégorie des plus de 45 ans. Ils illustrent la difficulté de mise à l'emploi des personnes de 45 ans et plus, ou par exemple de cerner ce que signifient réellement les postes junior ou senior.

En ce qui concerne l'offre de biens et services, le nombre absolu de dossiers en matière d'âge est identique à celui de l'année dernière (25). La plupart concerne une distinction pour les personnes de 65 ans et plus, et ce dans le secteur financier. Une question revient plus fréquemment : celle du refus de la part de certains assureurs de souscrire des contrats d'assurance auto avec des personnes âgées.

Les plus jeunes signalent souvent des distinctions dans le domaine du logement (refus de location à des étudiants).



**Graphique 14 : Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – âge par domaine (n=94)**



### Exemple

Une maison de repos impose aux bénévoles une limite d'âge maximale de 75 ans, mais ne communique pas clairement pourquoi elle recourt précisément à cette condition d'âge. Elle affirme, d'une part, que cela est lié à son assurance, et d'autre part, que c'est plutôt dû à de mauvaises expériences connues dans le passé. Initialement, la maison de repos adapte sa politique en demandant une attestation médicale à ses bénévoles à partir de 70 ans.

Après intervention du Centre, la maison de repos décide toutefois de renoncer totalement à la condition d'âge et d'introduire en lieu et place des entretiens d'accompagnement individuel réguliers pour ses bénévoles.

### Exemple

Un monsieur voit son assurance auto résiliée par son assureur alors qu'il ne fait état d'aucun sinistre et qu'il a toujours payé ses primes. Il pense que c'est lié à son âge (80 ans) car il est également refusé par d'autres compagnies. L'assureur invoque des sinistres liés à son assurance incendie pour expliquer la résiliation de l'ensemble des polices. Suite à l'intervention du Centre, l'assureur propose d'offrir, à nouveau, un contrat d'assurance auto au requérant.

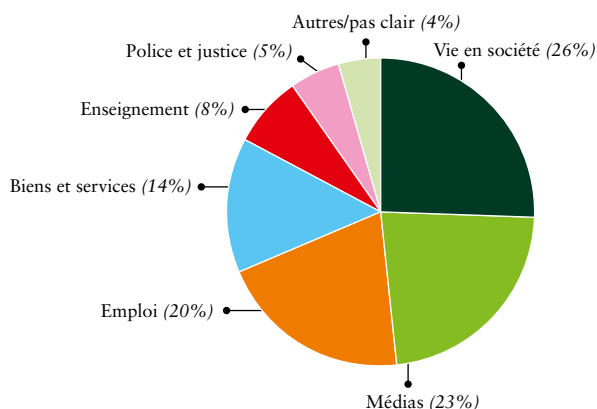
### 1.2.2.5. Orientation sexuelle : 93 dossiers

Le nombre de dossiers liés au critère de l'orientation sexuelle a augmenté en 2013. Il est passé de 82 dossiers en 2012, à 93 en 2013. Cette croissance se reflète dans des domaines de discrimination plus « périphériques » comme celui de l'enseignement (8 dossiers - relations entre étudiants et emploi d'enseignants homosexuels) et de la police (5 dossiers - refus d'acter, violence policière).

Comme l'année dernière, un nombre important de dossiers (près de la moitié) illustrent des faits de discrimination ou de délits de haine accompagnés de propos homophobes explicites : un policier dit ne pas vouloir parler à des lesbiennes, un homme se déshabille devant son collègue en tenant des propos provocateurs,...

Au total 12 dossiers d'agressions physiques ont été ouverts, dont deux contre les services de police. Notons que peu de dossiers sont ouverts par des lesbiennes, ce qui confirme la tendance des années précédentes. Enfin, la question du don de sang par les LGB ainsi que la question de l'adoption sont récurrentes, mais dans des proportions modérées<sup>115</sup>.

**Graphique 15 : Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – orientation sexuelle par domaine (n=93)**



115 Pour plus d'informations concernant le travail du Centre à ce propos, nous renvoyons le lecteur au dossier thématique orientation sexuelle (p. 122).

### Exemple

Une institution accueillant des jeunes mineurs en difficulté familiale disposait d'une fiche d'information sur internet. Cette fiche indiquait : « *Un(e) jeune affichant une homosexualité reconnue ne pourra plus être accueilli(e) compte tenu du fait que nous ne disposons pratiquement pas de chambres individuelles.* »

Après intervention du Centre auprès de la directrice de l'institution, la fiche qui reprenait la phrase discriminatoire a été retirée d'internet.

En 2013, le nombre de dossiers relatifs à une discrimination potentielle sur la base de la fortune ou du patrimoine a baissé par rapport à 2012, année qui avait vu un doublement du nombre de dossiers enregistrés sur base de ce critère.

### 1.2.3. Analyse des nouveaux dossiers par domaine social

#### Commentaire méthodologique

Afin de bien comprendre les statistiques, il importe de tenir compte du fait qu'un dossier peut être associé à plusieurs motifs de discrimination. Par conséquent, la valeur « *n* » des graphiques « *par critères* » peut diverger du nombre total de dossiers.

#### 1.2.2.6. Fortune (patrimoine) : 66 dossiers

Les dossiers inscrits dans cette catégorie concernent majoritairement (80%) l'accès au logement et plus précisément l'exclusion de personnes bénéficiant d'une allocation ou de revenus de remplacement.

Tableau 5 : Aperçu du nombre de dossiers par domaine social – par critère de discrimination (n=1527)

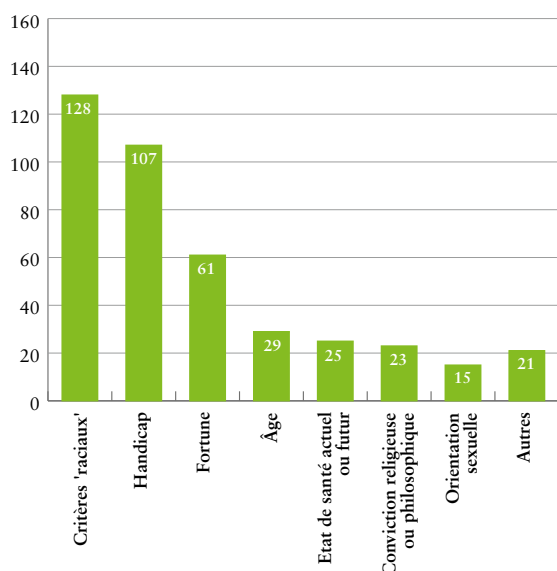
		Critères 'Raciaux'	Handicap	Conviction religieuse ou philosophique	Âge	Orientation sexuelle	Etat de santé	Fortune (patrimoine)	Autres
	Total	572	286	286	94	93	77	66	53
Biens et services	351	109	93	14	25	13	22	59	16
Emploi	388	128	66	64	56	19	38	0	17
Média	320	157	6	134	0	21	0	0	2
Enseignement	159	40	62	37	3	7	7	2	1
Vie en société	100	49	8	14	0	24	0	2	3
Police et justice	90	58	17	6	1	5	1	0	2
Autre	119	31	34	17	9	4	9	3	12

#### 1.2.3.1. Accès aux biens, services et activités : 383 dossiers

La loi antidiscrimination et la loi antiracisme s'appliquent notamment à l'accès aux biens et services publics, ainsi qu'à la participation à des activités publiques de nature économique, sociale, culturelle ou politique. En 2013, le Centre a enregistré 328 dossiers

relevant de la première catégorie et 55 de la deuxième. Étant donné que les deux aspects se chevauchent souvent dans la pratique, ils sont traités ici ensemble (383). Dans cette rubrique, les dossiers qui concernent une discrimination « *raciale* » possible ou une discrimination sur la base d'un handicap, représentent respectivement environ un quart du total.

**Graphique 16<sup>116</sup> :** Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – biens, services et activités par critère de discrimination (n=409)



Note : ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrimination en cause dans un dossier. Plusieurs critères pouvant être présents dans un même dossier, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de dossiers en matière de biens, services et activités.

Dans la catégorie « biens et services » un tiers des dossiers concerne l'accès au logement (115), généralement sur le marché du logement privé (85%). Dans environ la moitié de ces cas, le Centre doit vérifier s'il est question de discrimination sur la base de la fortune (voir aussi plus haut, p. 90). Suivent ensuite les dossiers sur la discrimination « raciale » (27%) et le handicap (22%)<sup>117</sup>.

En 2013, le Centre a ouvert 40 dossiers relatifs à des prestations de service financier. Il s'agit le plus souvent d'une différence de traitement sur la base du handicap, de l'état de santé ou de l'âge, par des assureurs. En matière d'horeca (39 dossiers), les litiges concernent principalement des refus d'accès à des lieux de sortie en raison de l'origine de la personne.

En outre, l'accès aux transports publics pour les personnes en situation de handicap reste un point

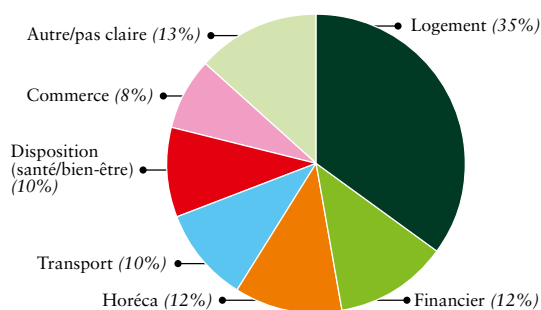
116 Ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrimination en cause dans un dossier. plusieurs critères pouvant être présents dans un même dossier, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de dossiers en matières de biens, services et activités.

117 Pour plus d'informations à ce propos voir le dossier thématique Logement (p. 117).

d'attention important : 25 des 33 nouveaux dossiers y étaient relatifs.

Remarquons que les dossiers relatifs aux biens et services ont souvent une dimension locale et sont pris en charge en Flandre par les Points de contact locaux.

**Graphique 17 :** Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – biens et services (n=328)



### Exemple

Une société de téléphonie offre à ses clients la possibilité de bénéficier d'une promotion (gsm à 1€) s'ils contractent un nouvel abonnement auprès de leur société. Plusieurs personnes se plaignent au Centre qu'elles ne peuvent pas profiter de cette action car elles ont un document d'identité étranger. Suite à l'intervention du Centre, la compagnie a remboursé à tous les requérants la valeur du gsm en crédit d'appel.

### Exemple

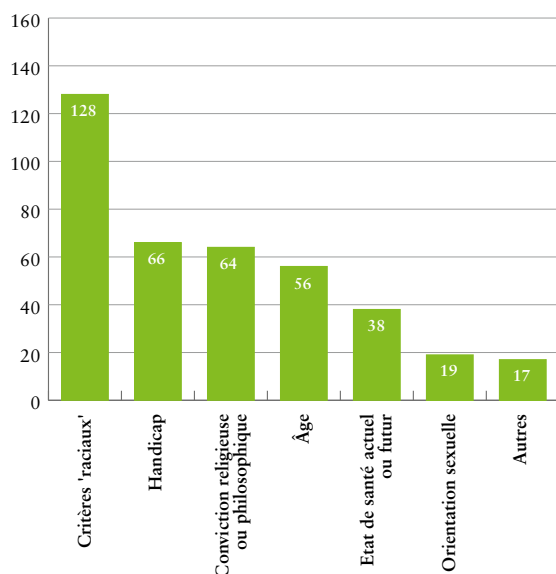
Un monsieur souhaite contracter une assurance solde restant dû en couverture d'un crédit de 17 000€ sur une durée de 5 ans. Cette assurance lui est refusée en raison de son état de santé. Vu le faible montant du crédit, sa durée limitée et le rapport positif de son médecin spécialiste, le Centre estime que ce refus d'assurance est disproportionné et interpelle l'assureur. Celui-ci a reconsidéré le dossier du requérant qui s'est ensuite vu proposer un contrat avec une légère surprime.

### 1.2.3.2. Emploi : 357 dossiers

En 2013, le Centre a ouvert 357 dossiers liés à l'emploi, soit un peu plus qu'en 2012 (332) et 2011 (323). En comparaison avec 2012, la hausse est surtout perceptible pour les motifs de discrimination « handicap » (de 47 à 66 dossiers) et « conviction religieuse ou philosophique » (de 55 à 64 dossiers).

Avec plus d'un tiers du total, la plupart des dossiers liés à l'emploi concernent toujours des discriminations « raciales » potentielles (128 dossiers). Ensuite, tout comme les années précédentes, les dossiers relatifs à une discrimination potentielle sur l'âge sautent aux yeux (56 dossiers).

**Graphique 18 : Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – emploi par critère de discrimination (n=388)**



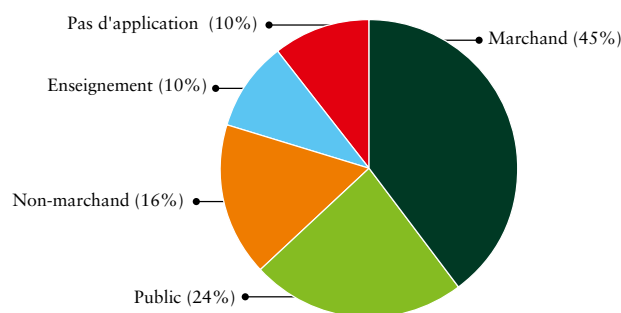
Note : ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrimination en cause dans un dossier. Plusieurs critères pouvant être présents dans un même dossier, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de dossiers en matière d'emploi.

Un tiers des dossiers concerne le recrutement et la sélection. Dans environ un cinquième des cas, il est question de discrimination lors d'un licenciement. Par ailleurs, le Centre est très fréquemment consulté au sujet d'incidents survenant dans les relations de travail (40%), et particulièrement pour des problèmes de harcèlement. Le reste des dossiers a souvent trait à divers autres problèmes et questions de gestion ou de réglementation.

Dans la plupart des dossiers (45%), les faits se déroulent dans le secteur privé. Viennent ensuite le secteur public (23,5%), les organisations sans but lucratif (16%) et l'enseignement (10%). Dans 45 dossiers, la discrimination présumée est imputée à un bureau d'intérim ou de sélection (suivant ou non des instructions de l'employeur). 41 dossiers concernent un service de placement public (VDAB, Forem, Actiris).

Nous renvoyons au Dossier thématique Emploi (p. 106) pour un exposé plus détaillé en la matière.

**Graphique 19 : Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – emploi : détail (n=357)**



### Exemple

En 2011, le Centre est intervenu suite à une demande d'aménagement raisonnable du poste de travail d'une fonctionnaire statutaire. Cette dame était en effet sourde et avait besoin d'un local adapté. L'aménagement n'avait été mis en place qu'en 2013. Depuis cette demande, plusieurs incidents avaient émaillé les relations de travail. Selon l'intéressée, sa demande d'aménagement a eu une incidence négative dans ses relations avec certaines personnes au sein de son travail. C'est la raison pour laquelle elle a redemandé l'intervention du Centre en 2013. Le Centre a donc proposé de fixer une réunion avec l'employeur qui a accepté de dialoguer pour établir un cadre de travail plus serein.

## Exemple

En 2011, un candidat postule pour un poste de « *Brand Manager* » au sein d'une entreprise belge. Correspondant au profil recherché, il reçoit une offre de contrat prévoyant, entre autres, l'octroi d'une voiture de société. Le candidat signale alors à l'employeur qu'il ne peut pas conduire de véhicule, en raison de problèmes de vue. Il n'avait pas jugé nécessaire d'en faire part au préalable, dans la mesure où les déplacements professionnels n'avaient pas été mis en avant ni dans l'offre initiale ni lors des diverses entrevues avec la direction. Après examen de la situation, l'entreprise lui fait savoir que les déplacements en voiture faisaient partie intégrante de la fonction et que sa candidature ne pouvait être retenue.

Le candidat, s'estimant discriminé sur base d'un handicap, a soumis sa situation au Centre qui a interpellé l'entreprise. Celle-ci a mis en avant le fait que le problème de vue du candidat constituait avant tout un obstacle pour exercer la fonction, le problème de mobilité apparaissant comme secondaire. Or, selon le Centre, le fait que l'entreprise n'ait pas discuté de cet aspect avec le candidat et n'ait jamais abordé la question de la mise en place d'aménagements raisonnables pourrait constituer une discrimination.

Au terme de négociations amiables, les parties se sont entendues. L'entreprise a versé au candidat une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération, conformément à la loi du 10 mai 2007, en réparation du préjudice moral que le candidat estimait avoir subi. Par ailleurs, l'entreprise s'est engagée à organiser une formation pour son service de ressources humaines. Déjà engagée dans une politique de diversité du personnel, elle envisage de mettre davantage l'accent sur la question des aménagements raisonnables, notamment, dans ses procédures d'embauche.

### 1.2.3.3. Médias : 281 dossiers

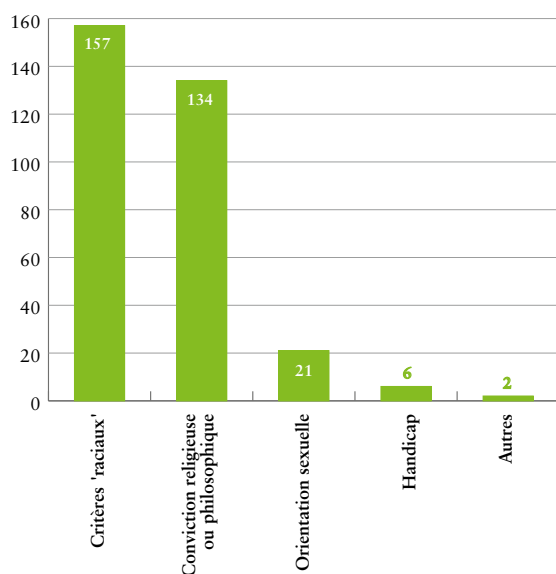
Comme déjà mentionné plus haut, 2013 a compté moins d'incidents médiatiques ayant donné lieu à des signalements « *en masse* » au Centre. Le nombre de nouveaux dossiers « *uniques* » relatifs à des déclarations sur internet et dans les médias a toutefois connu une hausse par rapport aux trois années écoulées (281). Il s'agit principalement de messages de haine sur internet ou cyberhaine (88%), mais aussi de déclarations diffusées par la presse écrite, la radio ou la télévision. Relevons que le nombre de signalements liés aux médias a fortement baissé (de 892 en 2012 à 708 en 2013).

Dans le traitement de ces dossiers, le Centre se concentre surtout sur la question de savoir s'il y a incitation (punissable) à la haine, à la discrimination ou à la violence. Cette évaluation, toujours tributaire du contexte, est délicate<sup>118</sup>.

Comme le révèle le graphique 20, quasiment tous ces dossiers portent sur des critères « *raciaux* » ou liés à la conviction religieuse ou philosophique. Dans les faits, il s'agit surtout de déclarations racistes et islamophobes sur internet. Dans 40% des dossiers internet, il s'agit de mails en chaîne, de réseaux sociaux (30%, très majoritairement liés à Facebook), de sites web (15%) et de fora de discussion (15%, généralement liés à un journal numérique).

118 Le « Rapport annuel Discrimination/Diversité 2011 » aborde cette thématique en profondeur.

**Graphique 20 : Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – médias par critère de discrimination (n=320)**



Note : ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrimination en cause dans un dossier. Plusieurs critères pouvant être repris dans un même dossier, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de dossiers en matière de médias.

### Exemple

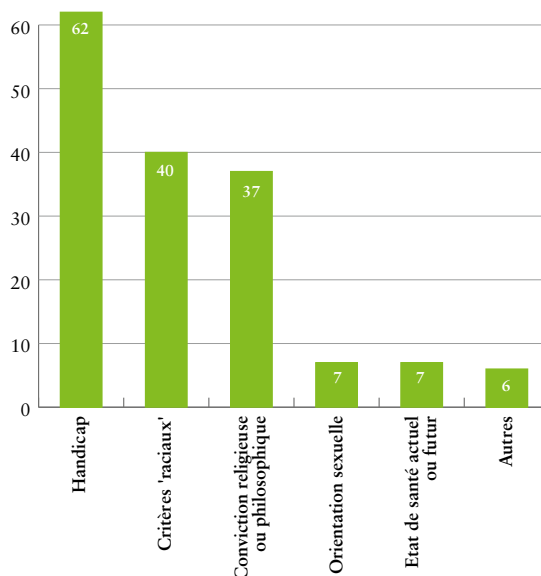
Le Centre a reçu un signalement contre le site web d'un parti politique. Le site web diffusait un lien URL vers le site web VHO dont l'initiateur a été condamné pour infraction à la Loi du 23 mars 1995 contre le négationnisme. Suite à l'intervention du Centre, le lien vers ce site a été modifié.

#### 1.2.3.4. Enseignement : 150 dossiers

L'année 2013 enregistre une augmentation notable des dossiers « enseignement » (150, soit 11% des dossiers), qui confirme la tendance globale de ces dernières années (82 dossiers en 2010, 115 en 2011, 99 dossiers en 2012). Les faits en cause sont ici de natures très diverses : refus d'aménagement raisonnable pour un élève en situation de handicap, refus d'inscription,

règlement interdisant le port des signes religieux<sup>119</sup>,... Les cas de discrimination à l'égard du personnel enseignant sont repris dans le chapitre « emploi ».

**Graphique 21 : Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – enseignement par critère de discrimination (n=159)**



Note : ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrimination en cause dans un dossier. Plusieurs critères pouvant être présents dans un même dossier, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de dossiers en matière d'enseignement.

Cette augmentation du nombre de dossiers « enseignement » est particulièrement remarquable dans les dossiers où il est question d'une discrimination liée au « handicap » (de 30 dossiers en 2012 à 62 en 2013). Cette augmentation significative s'explique probablement par la publication d'une brochure « A l'école de ton choix avec un handicap » qui porte sur les aménagements raisonnables dans l'enseignement.

Les dossiers liés au critère « conviction philosophique ou religieuse » ont également fait un bond en avant, passant de 24 en 2012 à 37 en 2013. Ces dossiers concernent principalement l'enseignement supérieur : de plus en plus d'établissements interdisent le port des signes religieux. Le nombre de dossiers liés aux critères raciaux a lui aussi augmenté, mais de manière moins

<sup>119</sup> Les cas de discrimination du personnel enseignant sont repris dans le domaine « Emploi » (voir plus haut).

significative (35 dossiers en 2012 contre 40 en 2013).

En ce qui concerne le niveau d'enseignement, l'enseignement supérieur et l'enseignement secondaire représentent chacun près de 30% des dossiers, ce qui constitue une augmentation de 9% pour l'enseignement secondaire (21% en 2012) et une diminution de 5% pour l'enseignement supérieur (35% en 2012).

La part des dossiers liés à l'enseignement fondamental représente 25%, ce qui constitue une légère diminution par rapport à 2012.

Le dossier thématique Enseignement (p.96) traite plus en détail des tendances observées en Fédération Wallonie-Bruxelles et en Flandre.

### Exemple

Un voyage scolaire est organisé par une école secondaire sans tenir compte du handicap d'un élève atteint de diplopie spastique (infirmite motrice cérébrale, engendrant dans le cas présent des problèmes de mobilité), qui ne peut dès lors se joindre au groupe. L'école a reconnu cette erreur et a promis d'être attentive à l'avenir. De plus, un enseignant qui avait tenu des propos stigmatisants à l'encontre de l'élève a été rappelé à l'ordre par la direction.

### Exemple

Le Centre avait été contacté par un étudiant dont l'inscription dans une formation pour devenir enseignant avait été invalidée lorsque l'étudiant avait annoncé, lors de la visite médicale du début d'année, qu'il était atteint de schizophrénie. L'école avait invalidé l'inscription sans envisager concrètement les conséquences de cette maladie dans le cas individuel et sans discuter avec l'étudiant d'éventuels aménagements raisonnables. Conseillé par le Centre, l'étudiant a fait un recours gracieux auprès du Ministre de l'enseignement supérieur, en mettant en avant les règles de procédure qui n'avaient pas été respectées dans l'adoption de la décision.

Le Centre avait rendu un avis qui mettait en lumière la possible discrimination directe sur base du handicap dont l'étudiant avait été victime et le manque d'aménagement raisonnable à son encontre.

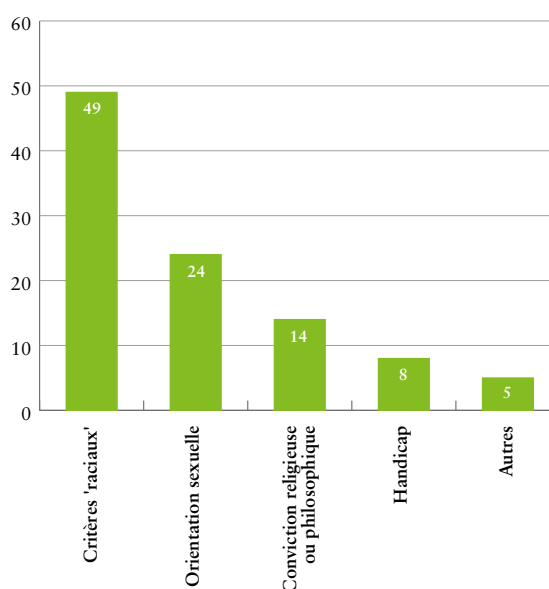
Le Ministre s'est prononcé sur le recours et a ordonné à l'école de réinscrire l'étudiant. La directrice de l'établissement a assuré à l'étudiant que tout serait mis en place pour l'encadrer de manière optimale.

### 1.2.3.5. Vie en société : 93 dossiers

En 2013, le Centre a ouvert 93 dossiers liés à des problèmes de vie en société, soit légèrement moins qu'en 2012. Il s'agissait, le plus souvent, d'incidents survenus dans la rue ou dans d'autres espaces publics (41%) ou de conflits de voisinage (39%).

Les questions de ce type sont généralement résolues en informant le requérant au sujet de ses droits et, dans la mesure du possible, en le renvoyant vers un acteur (local) mieux placé que le Centre. Le Centre ouvre un dossier lorsque le signalement semble lié à un motif de discrimination clair et si la situation est susceptible de s'aggraver.

Graphique 22 : Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – vie en société par critère de discrimination (n=100)





Note : ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrimination en cause dans un dossier. Plusieurs critères pouvant être repris dans un même dossier, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de dossiers en matière de vie en société.

Dans environ la moitié des dossiers liés à la vie sociale, il est question de faits relevant du racisme. Cette proportion monte à 63% si l'on prend également en compte le critère de la conviction religieuse ou philosophique. A côté de ces critères, on note surtout des incidents homophobes, ainsi que quelques dossiers dans lesquels des personnes handicapées sont victimes de faits de harcèlement ou d'injures.

S'agissant de la nature des faits, on constate que deux tiers des dossiers porte sur de la violence verbale ou physique (injures, intimidation, harcèlement, voire incitation publique à la haine, à la discrimination ou à la violence). Dans un quart des dossiers, il est question d'un potentiel délit de haine (le plus souvent des coups et blessures).

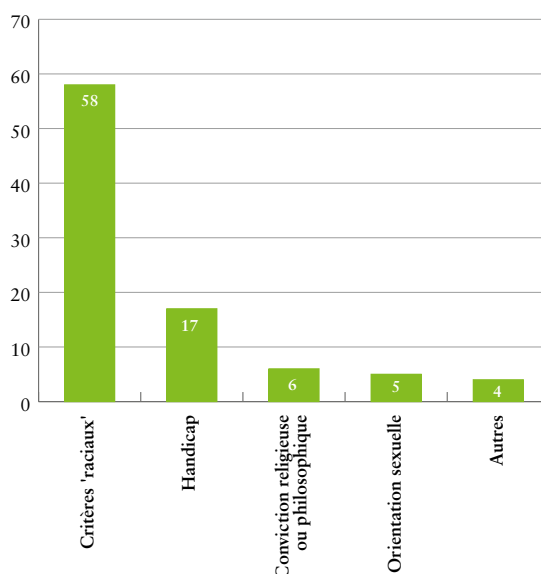
#### 1.2.3.6. Police et justice : 85 dossiers

En 2013, le Centre a ouvert, dans le cadre de ses attributions, 85 dossiers liés à des agissements ou déclarations de fonctionnaires de police, magistrats ou juges, ou à des incidents survenus dans un contexte pénitentiaire. Ceci représente une augmentation par rapport aux années précédentes (53 en 2012, 66 en 2011, 60 en 2010).

Remarquons que le Centre reçoit de très nombreux signalements liés à la police et à la justice qui ne concernent pas (explicitement) un motif de discrimination bien déterminé. Souvent, le requérant est réorienté vers les organismes spécifiquement chargés de recueillir les plaintes, tels que le Service de contrôle interne ou le Comité permanent de contrôle des services de police (Comité P).

Plus de la moitié des dossiers concernaient la police (67% ou 57 dossiers) et dans environ un tiers de ces cas, une violence excessive a été signalée. Puis venaient les autorités judiciaires (14%) et le monde pénitentiaire (11%).

**Graphique 23 : Nouveaux dossiers « Centre compétent » 2013 – police et justice par critère de discrimination (n=90)**



Note : ce graphique fait référence au(x) critère(s) de discrimination en cause dans un dossier. Plusieurs critères pouvant être présents dans un même dossier, le total de ce graphique est plus élevé que le nombre total de dossiers en matière de police et justice.

Plus de deux tiers des dossiers ont trait à des critères « raciaux ». Ensuite, les faits en cause sont surtout liés, comme en 2012, au handicap (20%). Les derniers dossiers visent notamment le comportement de la police, mais aussi les droits de détenus en situation de handicap ou de personnes internées.

#### 1.2.3.7. Protection sociale : 34 dossiers

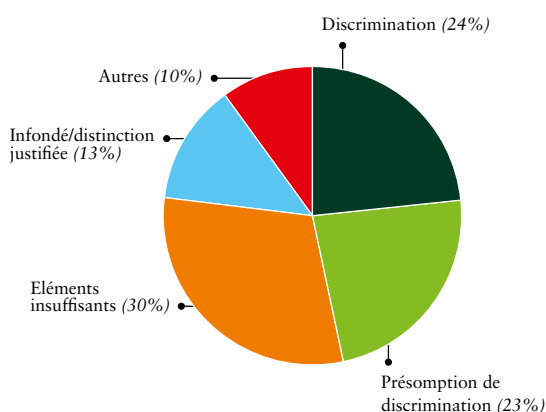
En 2012, la plupart des nouveaux dossiers liés à la protection sociale concernaient les allocations au bénéfice des personnes handicapées, ainsi que l'aide sociale et les CPAS.

Dans ces dossiers, les possibilités d'intervention du Centre sont généralement limitées. Le Centre peut néanmoins formuler une recommandation s'il détecte la présence de problèmes structurels.

#### 1.2.4. 1331 dossiers clôturés en 2013 : évaluation et résultat

En 2013, le Centre a clôturé 1331 dossiers. Parmi ceux-ci, 72% étaient des dossiers qui avaient été ouverts en 2013 et environ un quart en 2012 ; les autres dossiers clôturés en 2013 dataient de 2011, 2010 ou 2009. Le graphique 24 reflète l'évaluation finale faite par le Centre dans les dossiers clôturés.

Graphique 24 : Dossiers « Centre compétent » clôturés en 2013 - évaluation (n=1.331)



Dans 622 dossiers (47%), le Centre a conclu qu'il y avait eu une discrimination ou que des éléments pertinents permettaient de présumer qu'il y avait eu discrimination. Parmi ces dossiers, on retrouve :

- » dans 67% des cas, des dossiers relatifs à une discrimination (discrimination directe, indirecte, refus d'aménagement raisonnable en faveur d'une personne avec un handicap ou injonction de discriminer) ;
- » dans 14% des cas, des dossiers relatifs à des cas d'injures ou de harcèlement discriminatoire ;
- » dans 13% des cas, des dossiers concernant des messages de haine (principalement raciste ou islamophobe) ;
- » dans 2% des cas, des problèmes liés à l'accessibilité pour les personnes handicapées ;
- » dans moins de 1% des cas, des dossiers relatifs à des délits de haine.

Les dossiers dans lesquels le Centre a considéré que la discrimination était établie ou qu'il existait une présomption de discrimination concernent principalement le domaine des biens et services (38%) et de

l'emploi (23%). Ce sont les critères raciaux qui sont le plus souvent invoqués dans ces dossiers (34%), suivis du critère du handicap ou de l'état de santé (30%) et des convictions religieuses ou philosophiques (20%).

Dans environ un tiers des dossiers clôturés, le Centre ne disposait pas d'éléments suffisants pour conclure à l'existence d'une discrimination.

Dans plus de 10% des dossiers, le Centre a conclu qu'il n'y avait pas eu de discrimination ou que la différence de traitement était justifiée.





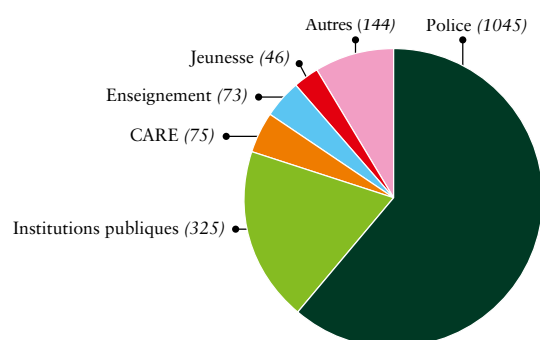
**2.**

# **FORMATIONS**

En 2013, le Centre a consacré un total de 2362 heures à des interventions dans différents secteurs et a ainsi pu toucher 7252 personnes.

Les interventions de courte durée (654 heures) consistaient principalement à fournir des informations et à sensibiliser le public. À travers ces interventions, le Centre a touché 5410 personnes.

**Graphique 25 : Volume d'heures par secteur pour des formations de longue durée (n=1 708 heures)**



L'essentiel des interventions (1708 heures) était constitué de « formations » plus longues (d'une demi-journée à trois jours) assorties d'une préparation pédagogique. À cet égard, seules les heures de formation sont chiffrées. Le temps consacré aux contacts préalables et aux rencontres avec le commanditaire, à la préparation et à l'évaluation des interventions n'y est pas intégré. En 2013, 1842 personnes ont participé à ces formations.

Le Centre mise sur des formations destinées à de petits groupes d'environ 15 participants. Le choix méthodologique a en effet consisté à rendre les formations aussi actives et participatives que possible et d'offrir une grande variété de méthodes didactiques. En outre, les formations du Centre entendent coïncider le plus étroitement possible avec la réalité professionnelle spécifique des participants ; elles se concentrent sur l'impact structurel qu'elles sont susceptibles d'avoir dans une organisation, une entreprise ou un service public. C'est pourquoi elles ne misent pas seulement sur les connaissances, mais également, dans une importante mesure, sur la prise de conscience de ses propres préjugés et stéréotypes pour que les comportements et les attitudes évoluent.

Les formations peuvent être constituées autour d'un ou de plusieurs thèmes, comme la communication inter-

culturelle, les stéréotypes et préjugés ou la gestion de la diversité. En outre, le Centre assure des formations sur la législation antiracisme et antidiscrimination et la manière de la mettre en œuvre. Il existe aussi des formations spécifiques sur un critère déterminé (l'âge, l'orientation sexuelle ou le handicap, par exemple).

En 2013, une grande part des interventions de longue durée (1 045 heures) ont une nouvelle fois été menées auprès de la police. La plupart de ces interventions s'inscrit dans la convention entre le SPF Intérieur et le Centre. Ce partenariat est composé d'un pilier formation à la diversité et de deux piliers essentiels et complémentaires : le soutien du Réseau diversité de la police intégrée et le soutien aux processus de diversité structurels auprès de la police (l'investissement en temps dans ces deux derniers piliers n'est pas chiffré dans le graphique 25). Cette triple approche se veut globale, plurielle et intégrée en vue d'un impact plus large. L'action du Centre envers la police dépasse ainsi le cadre strict de la convention.

Dans le pilier formation à la diversité, 2013 a été l'occasion de travailler à l'élaboration d'une nouvelle formation qui sera proposée pour la première fois en 2014. Il s'agit d'une formation spécifique destinée aux fonctionnaires de police de référence engagés dans le cadre de la nouvelle circulaire COL 13/2013. Cette formation de deux jours se composera de trois modules : 1) « Le cadre législatif et son application » ; 2) « Comment réagir en cas de discrimination, de discours et de crimes de haine ? » ; et 3) « Travailler en partenariat autour de la discrimination, des discours et des crimes de haine ». La nouvelle formation a pour but de préparer les fonctionnaires de police de référence et de les soutenir dans leurs missions spécifiques, à savoir :

- » faire connaître la circulaire ;
- » fournir des informations en vue d'offrir un accueil correct aux victimes par les fonctionnaires de police ;
- » veiller à l'application correcte des instructions pour l'identification et l'enregistrement de faits de discrimination, de discours et de crimes de haine ;
- » faire office d'interlocuteur privilégié pour une série d'acteurs (police, maisons de justice, services d'inspection sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre, etc.) ;
- » informer en continu le magistrat de référence et la hiérarchie interne auprès de la police.

Une autre part importante (325 heures) des interventions de formation a été menée auprès d'organismes publics.

Le Centre a ainsi assuré, à la demande de l'Institut de formation de l'administration fédérale (IFA), la formation « *Gérer les différences dans un environnement professionnel* » pour les collaborateurs issus de différentes administrations fédérales qui, dans le cadre de leurs fonctions, sont confrontés à la diversité. Au cours de ces formations de trois jours, les participants se voient présenter un certain nombre de cadres et de méthodes pour réfléchir à leur action professionnelle ; les pierres d'achoppement et les défis en termes de diversité acquièrent ainsi une forme concrète. La formation aborde le cadre législatif, se concentre sur plusieurs critères protégés (âge, handicap et genre), et comprend un module consacré à l'importance de la communication et des mécanismes qui sous-tendent les stéréotypes et préjugés.

À la demande de la cellule Diversité du SPF Personnel et Organisation, une série de formations a également été proposée aux conseillers en prévention et aux personnes de confiance sous le titre « *Discrimination ou harcèlement au travail : faites-vous la différence ?* ». À travers une approche active-participative – basée sur des dilemmes – les participants cernent la législation antidiscrimination et acquièrent une compréhension de la manière dont elle se rapporte à la législation sur le bien-être.

Ensuite, une série de formations ont été proposées à la demande d'administrations régionales, de villes et de communes.

Le secteur des soins de santé a représenté, en 2013 également, une part importante des interventions (75 heures). Ces formations sont données à des organisations qui proposent différentes sortes de services en différents lieux, comme des maisons de repos et de soins ou des services d'aide à domicile. Ces interventions permettent de toucher des travailleurs ayant différents profils et missions : aides ménagères, aides familiales, aides-soignantes, infirmiers, travailleurs sociaux, chefs de service et directeurs d'établissements de soins. Les formations visent à offrir des instruments permettant de gérer la diversité croissante dans le secteur des soins. L'objectif final est un bien-être accru, tant pour les prestataires de service

que pour les bénéficiaires des soins et de l'aide.

Cette année aussi, des formations (73 heures) ont été données dans le secteur de l'enseignement à des inspecteurs scolaires. Ceux-ci ont été familiarisés avec la législation antidiscrimination afin de pouvoir constater des infractions dans des écoles. Leur attention a ensuite été attirée sur des phénomènes menant à de la discrimination (stéréotypes et préjugés) afin de pouvoir également intervenir de façon préventive. La formation prévoyait aussi du temps pour l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

En outre, le Centre a conclu cette année un accord de coopération avec l'Institut des hautes études des communications sociales (IHECS) : le Centre a élaboré le cours Études interculturelles (24 heures) pour la deuxième année de master Animation socioculturelle et éducation permanente (ASCEP) et en a assuré la mise en place.

Dans le secteur de la jeunesse (46 heures), le Centre a notamment investi dans une formation à l'occasion de l'appel à projet « *Les jeunes disent « non » aux crimes de haine* » de la Région de Bruxelles-Capitale. Dans ce cadre, des organisations pouvaient déposer un projet visant à attirer l'attention de leurs jeunes sur le racisme, le sexisme et l'homophobie. Afin de préparer les éducateurs, animateurs et bénévoles à cette mission, le Centre a assuré des séances de coaching sur la cyberhaine et les crimes de haine en général.

Enfin, le Centre a assuré un certain nombre de formations (144 heures) dans une série d'autres secteurs, comme les médias, la migration et le sport. Plusieurs formations internes ont également été mises sur pied en 2013.

Outre ces 1708 heures de formations longues, le Service Formation a également été très impliqué dans d'autres formes d'intervention et processus.

En 2013, le Centre a misé davantage – en partenariat avec la Cellule Diversité du SPF Personnel et Organisation – sur l'accompagnement et l'encadrement au développement d'une politique de diversité au sein de l'Office national des vacances annuelles (ONVA). L'objectif de l'ONVA est de devenir pour 2014 une organisation qui anticipe les questions de diversité au sens large du terme. Cela suppose une politique répon-

dant efficacement aux questions actuelles et futures en matière de diversité. Dans les différents stades de ce processus de changement structurel, le Centre a offert conseil, encadrement et soutien, en :

1. composant un groupe de travail « *diversité* » œuvrant à l'objectif du projet au sein de l'ONVA;
2. développant une vision de la diversité et des questions spécifiques liées à la culture ;
3. établissant un plan de communication sur les diverses phases du projet ;
4. réalisant une analyse quantitative et qualitative ;
5. élaborant un plan d'action en matière de diversité interne et externe ;
6. communiquant avec le personnel de l'ONVA sur le projet, les phases et les actions dans lesquels ils sont impliqués ;
7. évaluant les actions, si nécessaire, en les corrigeant.
8. évaluant les actions et, si nécessaire, en les corrigeant.

Le résultat concret de cet accompagnement en 2013 a été un Plan d'action diversité établi par l'équipe dirigeante de l'ONVA. Ce plan promet une série d'actions à court, moyen et long terme. Parmi les actions prioritaires, le Centre a reçu une demande de formation pour des cadres de l'ONVA.

En 2013 également, le Service Formation a investi – à titre de projet test – pour la première fois dans un parcours de formation dans le cadre d'une médiation pénale. Sur demande de la maison de justice de Bruxelles, le Centre a dirigé la mise en place d'une formation pour un auteur de propos islamophobes via des médias sociaux. Ce parcours de 20 heures n'a pas été réalisé exclusivement par le Centre. D'autres acteurs de la société civile bruxelloise en ont assumé une partie. Le parcours de formation se composait des éléments suivants :


1. mécanismes sous-tendant les stéréotypes et préjugés (sous la direction du Centre) ;
2. approche théologique et sociologique de l'islam (sous la direction d'un expert de l'islam et de l'ASBL El Kalima) ;
3. une visite à une mosquée (sous la direction d'un imam) ;
4. activités avec de jeunes musulmans (sous la direction des ASBL Vision et Déclick).

Dans l'optique de nouveaux projets tests, un grand nombre de questions méthodologiques ont été soigneusement approfondies dans le cadre de ce parcours (l' « *auteur* » en tant qu'acteur au sein de la formation ; le respect de la confidentialité ; éviter le jugement/la condamnation,...).

Ce premier projet test a été évalué de manière particulièrement positive sur différents points par l'auteur, la maison de justice et les acteurs de formation concernés. Pour 2014, un parcours de formation similaire est déjà en cours dans le cadre d'un autre dossier de médiation pénale.







**Chapitre 3.**  
**DOSSIERS**  
**THÉMATIQUES**





1.

# EMPLOI

## 1.1. Participation à une recherche-action menée par le Centre Bruxellois d'Action Interculturel (CBAI) sur la diversité convictionnelle notamment dans le monde du travail

Au cours des dernières années, des professionnels bruxellois de tous secteurs (travailleurs sociaux, responsables associatifs, organisations syndicales, responsables de ressources humaines des entreprises privées et des services publics, etc.) se sont vus confrontés à des usagers et/ou à des travailleurs qui souhaitaient que leur appartenance convictionnelle ou religieuse soit prise en compte.

Ces professionnels peuvent alors se trouver déstabilisés par un comportement ou un discours « *qui met du religieux en avant* ». En manque de repères juridiques sur ce qui est acceptable ou pas, ils ont alors tendance à réagir subjectivement et à se positionner selon leur idéologie, leur affectivité, leur histoire.

Partant de ce constat, le CBAI (Centre Bruxellois d'Action Interculturelle) a proposé à une vingtaine de professionnels issus de différents secteurs et régulièrement confrontés à ce type de demande, de participer à une recherche-action sur ce thème.

De janvier 2012 à avril 2013, avec l'expertise de Dounia Bouzar, spécialiste dans le domaine des discriminations, les participant-e-s du groupe de travail ont débattu de situations concrètes afin de construire une « *doctrine commune* » (= référentiel). Le Centre a participé à cette recherche et a également assuré l'expertise juridique afin de situer la démarche dans le cadre législatif belge.

L'élaboration du référentiel intitulé provisoirement : « *Diversité convictionnelle : comment l'appréhender, comment la gérer ? Référentiel à l'usage des acteurs du monde de l'emploi privé et public, de la santé, de la petite enfance et de la jeunesse* » a été un processus de co-construction au sein du groupe de travail. Il vise à élaborer une modalité commune de gestion de la diversité convictionnelle et de recherche de pistes de solution. L'objectif est l'égalité de traitement des usagers et la cohésion des équipes de professionnels dans le respect de la diversité. Sa parution est prévue pour 2014.

## 1.2. Réflexion structurelle avec les syndicats sur la réinsertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap

Dans le cadre de ses compétences et en vertu de la législation antidiscrimination, le Centre est régulièrement saisi de signalements de travailleurs licenciés suite à une incapacité de travail. Or, conformément à la définition du handicap, certains auraient pu être considérés comme des travailleurs en situation de handicap. Par conséquent, ils auraient pu être reclassés dans leur entreprise moyennant des aménagements raisonnables (adaptation de la fonction, adaptation du poste de travail, octroi d'un autre travail...) avant que leur licenciement ne soit envisagé.

Bien que la législation en matière de droit du travail ait évolué positivement en matière de réinsertion professionnelle, il demeure un problème essentiel de conformité entre le droit commun belge du travail et le droit communautaire tel qu'interprété par la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE).

En effet, la notion de handicap reprise dans la directive 2000/78 telle qu'interprétée par la CJUE n'a pas été correctement intégrée en droit belge. Cette jurisprudence de la Cour a d'ailleurs été confirmée dans un de ses récents arrêts<sup>120</sup> suite à plusieurs demandes de question préjudicielle d'une juridiction danoise. Dans cet arrêt, la Cour a considéré que « *la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition nationale qui prévoit qu'un employeur peut mettre fin au contrat de travail avec un préavis réduit si le travailleur handicapé concerné a été absent pour cause de maladie (...) pendant une*

120 Affaires jointes HK Danmark agissant pour Jette Ring contre Dansk almen-  
nutigt Boligselskab (C-355/11) et HK Danmark, agissant pour Lone Skouboe  
Werge contre Dansk Arbejdsgiverforening agissant pour Pro Display A/S (C-  
337/11)



*certaine période lorsque ces absences sont la conséquence de l'omission, par l'employeur, de prendre les mesures appropriées conformément à l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables prévue à l'article 5 de cette directive. »*

A titre d'exemple, le Centre relève trois types de dispositions issues du droit commun du travail qui sont en tension avec la notion de handicap telle que définie par la CJUE.

Premièrement, selon la jurisprudence constante de la Cour de Cassation, une incapacité permanente qui empêche un travailleur de reprendre son travail constitue un événement de force majeure et entraîne la dissolution du contrat. Selon cette jurisprudence, l'employeur peut licencier le travailleur pour force majeure sans vérifier au préalable les possibilités d'aménager sa situation de travail et d'en modifier les conditions<sup>121</sup>.

Or, les travailleurs déclarés définitivement inaptes peuvent être considérés comme ayant un handicap au sens de la directive 2000/78 telle qu'interprétée par la CJUE, car ils souffrent à tout le moins d'une limitation susceptible d'être de longue durée, ce qui entrave leur participation à la vie professionnelle.

Deuxièmement, le régime de réinsertion professionnelle<sup>122</sup> doit être couplé avec la notion de handicap définie par la CJUE. En effet, selon le droit belge, la réinsertion (et donc, les aménagements éventuels du poste de travail) ne doit être envisagée de manière obligatoire par l'employeur que dans l'hypothèse où l'inaptitude du travailleur a été déclarée *définitive*.

Or, la définition du terme handicap donnée par la CJUE n'exige pas que la personne ait été déclarée inapte de manière *définitive* pour qu'elle puisse bénéficier d'aménagements raisonnables. Selon la CJUE, il suffit que le travailleur soit victime d'une limitation susceptible d'être de longue durée pour qu'il soit considéré comme étant handicapé et pour pouvoir bénéficier d'aménagements raisonnables dans le cadre d'une réinsertion professionnelle.

Troisièmement, le législateur fédéral a intégré un nouvel article 34 dans la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978. Cet article prévoit qu'un employeur ne peut mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure que s'il est impossible de maintenir le travailleur à son poste moyennant une adaptation des conditions de travail ou l'octroi d'un autre travail correspondant à ses possibilités. Toutefois, cette disposition<sup>123</sup> n'est pas encore entrée en vigueur dans la mesure où elle nécessite l'adoption d'un arrêté d'exécution, non encore pris à ce jour.

La même loi sur les contrats de travail facilite la possibilité de licenciement du travailleur, dont l'incapacité de travail se prolonge au-delà de six mois (articles 58 et 78). Or, quand il est raisonnablement possible de conserver le travailleur en service en adaptant sa fonction ou en le réaffectant à un autre poste, il pourrait s'agir, selon le Centre, d'un licenciement discriminatoire sur base du handicap.

Ainsi le Centre a formulé une recommandation qui vise à :

- » inscrire explicitement les notions de handicap au sens de la jurisprudence de la CJUE et d'aménagement raisonnable dans la réglementation du droit du travail ;
- » adopter l'arrêté royal d'exécution nécessaire à l'entrée en vigueur de l'article 34 de la loi sur les contrats de travail ;
- » modifier les articles 58 et 78 de la loi sur les contrats de travail.

Le Centre recommande également au pouvoir judiciaire d'interpréter le droit du travail conformément au droit communautaire et plus précisément à la réglementation antidiscrimination.

Afin de construire une stratégie de suivi de cette recommandation, le Centre a organisé une réunion de concertation avec les syndicats (FGTB, CSC, CGSLB). Il a notamment été décidé de proposer l'audition du Centre et la présentation de sa recommandation au Conseil National du Travail (CNT) dans le cadre de la plate-forme « *Back To Work* » qui élabore actuellement un plan global de suivi de la réinsertion des travailleurs absents de longue durée.

121 Voir notamment à ce propos Cass 13 février 1989, Pas 1989, I, p.616 ; Cass. 2 octobre 2000, Pas., 2000, I, n° 504.

122 Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (article 72).

123 Cette disposition ne sera applicable qui ne sera également applicable que pour les cas d'incapacité de travail définitive

L'élaboration d'une Convention Collective de Travail (CCT) intersectorielle reprenant les axes de la recommandation a également été évoquée.

### 1.3. Réflexion sur les modes d'objectivation du recrutement

Le Monitoring socio-économique publié par le Centre en 2013 a démontré l'existence d'une ethno-stratification du marché du travail. Ce processus de stratification découle de l'organisation du travail, 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 faire face aux processus d'inégalités, d'ethnostratification et de discrimination, les conclusions du monitoring soulignent la nécessité de promouvoir l'adoption de mesures spécifiques en vue d'améliorer l'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail.

A cet égard, le Centre a entamé une réflexion sur les différents moyens à mettre en œuvre afin d'objectiver les processus de recrutement.

Dans cette perspective, le Centre prépare un avis sur l'utilisation du CV anonyme et du CV de compétences et réfléchit également à des pistes afin d'optimiser ce type de CV dans les petites entreprises où le support administratif est moindre.

Le Centre collabore par ailleurs avec le CNT, lui-même interpellé sur cette question par la Ministre de l'Emploi.

### 1.4. Quelques initiatives locales

#### *Le réseau « Travail et Discrimination » auprès du point de contact antidiscrimination d'Anvers*

Ce réseau rassemble différents partenaires locaux impliqués dans la promotion de l'égalité des chances sur le marché du travail. Il entend permettre l'échange d'expertise sur la discrimination et la diversité, en vue d'actions préventives et d'une approche plus structurée de la discrimination sur le marché du travail.

En 2013, le réseau a défini certaines priorités. Il a débuté par l'organisation d'un atelier pour les accompagnateurs de parcours professionnel. Il est en effet important que ces acteurs sachent ce qu'implique exactement la discrimination, et puissent apprendre à réagir adéquatement face à ces situations. En collaboration avec le centre d'intégration « De 8 », un programme de formation a été lancé effectivement fin 2013.

Une deuxième priorité consistait à inviter des intervenants externes en vue d'un échange d'expertise et d'expériences. Ainsi, un collaborateur du Centre a apporté des explications sur le Monitoring socio-économique. Une personne experte en matière de fêtes et usages juifs fut également invitée, le VDAB, surtout, ayant formulé plusieurs questions à ce sujet.

#### *Le pacte de non-discrimination de la ville de Gand*

Le 1<sup>er</sup> septembre 2012, le pacte de non-discrimination de la ville de Gand a été signé pour la première fois par les nouveaux membres du personnel de la ville. La signature de ce pacte constitue, aujourd'hui, une condition lors du recrutement. Les anciens membres du personnel n'y étaient pas tenus, mais avaient la possibilité de signer le pacte au cours de la Semaine de la Diversité, en mars 2013. Finalement, ce sont plus de mille membres du personnel qui ont signé le pacte.



**2.**

# **ENSEIGNEMENT**



## 2.1. Tendances

En 2013, le Centre a ouvert et traité 159 dossiers relatifs à l'enseignement. En 2012, ce chiffre était de 99, ce qui représente une augmentation sensible de près de 50%.

Les critères le plus souvent invoqués comme base de la discrimination dans l'enseignement restent les mêmes (racisme, handicap, convictions religieuses). Mais le handicap est, pour la première fois, le critère le plus souvent invoqué. Autre constatation : les dossiers fondés sur les convictions religieuses sont aussi nombreux que les dossiers liés au racisme.

### 2.1.1. Tendances en Flandre

La tendance des années précédentes se poursuit dans l'enseignement en Communauté flamande. La grande majorité des signalements reçus par le Centre concernent les problèmes rencontrés par des parents et des élèves lorsqu'ils demandent des aménagements raisonnables à un établissement scolaire de l'enseignement ordinaire en raison des troubles de l'apprentissage, de la maladie ou du handicap de l'élève.

Bon nombre d'enseignants et de directions d'école ne sont pas encore familiarisés avec l'obligation légale de prévoir des aménagements raisonnables. Ils craignent également que les enfants ayant des besoins d'apprentissage spécifiques et ceux ayant besoin d'aménagements raisonnables impliquent une charge de travail supplémentaire, dépassant les possibilités de l'école, sur les plans humain et financier. Ils continuent de craindre que l'enseignement inclusif implique des efforts trop importants et n'y voient donc pas de plus-value. Pourtant, tant le décret sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement de la Communauté flamande que la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées prévoient une obligation pour les écoles de veiller à des aménagements raisonnables. L'un des obstacles est le flou qui règne autour de cette notion, car elle n'est nulle part expliquée concrètement. Pour aller au-devant de ces difficultés, le Centre a publié en 2013 une brochure « À l'école de ton choix avec un handicap » destinée à un large public et consacrée aux aménagements raisonnables dans l'enseignement.

Un autre problème se pose au niveau de la réglementation flamande. Le décret inscription (l'Inschrijvingsdecreet) du 25 novembre 2011 prévoit que les élèves qui sont dirigés par un rapport d'orientation vers l'enseignement spécial, ont en principe le droit de s'inscrire dans une école de l'enseignement fondamental et/ou secondaire ordinaire. Cependant, le pouvoir organisateur conserve la possibilité d'annuler cette inscription en vertu du concept de « *soutien insuffisant* ».

Ce concept est en contradiction avec l'enseignement inclusif prôné par la Convention des Nations Unies, ainsi qu'avec le droit fondamental du choix des parents. L'expression « *évaluation des moyens* » (draagkrachtafweging) est en contradiction flagrante avec la Convention des Nations Unies qui part du principe d'inclusion, à savoir que c'est l'environnement qui s'adapte à la personne en situation de handicap et non l'inverse.

De surcroît, la mise en œuvre du décret concernant les élèves ayant des problèmes d'apprentissage particuliers (*Leerzorgdecreet*) est reporté indéfiniment. C'est ainsi que le droit d'inscription d'élèves en situation de handicap dans l'enseignement ordinaire continue de se trouver dans une situation précaire.

Le projet de décret relatif aux mesures destinées aux élèves ayant des besoins d'enseignement spécifiques, lequel a été approuvé par le gouvernement flamand et transmis au Parlement flamand, ne tient pas compte de la Convention des Nations Unies sur certains points cruciaux. Il offre des garanties insuffisantes en ce qui concerne le droit d'inscription d'élèves qui ne peuvent suivre le programme d'études commun, il persiste avec la classification médicale, et il ne prévoit aucune mesure de financement complémentaire pour soutenir les élèves en situation de handicap et les écoles.

Le Centre espère l'arrivée rapide d'un cadre législatif pour l'enseignement inclusif, assorti de garanties en ce qui concerne le droit à des aménagements raisonnables et le droit à l'enseignement inclusif pour tous. Un engagement devrait également être pris en vue de réaliser progressivement l'enseignement inclusif.

Si la grande majorité des signalements reçus par le Centre concernent des aménagements raisonnables dans l'enseignement, les dossiers relatifs à de la discrimination sur la base de la conviction religieuse, d'une part, et sur la base de l'origine ethnique ou nationale, d'autre part, se partagent la deuxième place.

Pour ce qui concerne les dossiers relatifs à la conviction religieuse, la circulaire du 1<sup>er</sup> février 2013 (décision du Conseil no 2013-01-003) en matière d'interdiction du port de signes philosophiques dans tous les établissements de l'enseignement de la Communauté flamande a causé beaucoup d'agitation. La circulaire a une portée importante, car elle s'applique, par exemple, également aux entreprises et aux instances qui fournissent des services à l'enseignement de la Communauté flamande ainsi qu'aux stagiaires qui, dans le cadre de leurs études, effectuent leur stage dans les locaux de l'enseignement de la Communauté flamande.

La circulaire concerne principalement le port du foulard islamique, mais le Centre a également reçu des plaintes d'élèves sikhs, qui ne peuvent désormais plus porter de turban à l'école. Un effet de la circulaire a également été que les autres réseaux d'enseignement ont rendu plus sévère leur politique en matière de signes religieux ou convictionnels : dans l'écrasante majorité des écoles flamandes, une interdiction des signes religieux ou convictionnels est aujourd'hui imposée. Pour les élèves qui, en raison de leurs convictions religieuses, souhaitent quand même porter un signe religieux, il n'y a que peu ou plus d'alternatives. Ils sont placés devant le choix suivant : suivre l'enseignement ou exprimer leur liberté de conviction religieuse. Le Centre est préoccupé par les élèves qui quittent de ce fait le circuit de l'enseignement régulier et tentent de décrocher un diplôme via une formation autodidacte ou d'autres parcours d'enseignement de substitution (de nature incertaine).

### **2.1.2. Tendances en Fédération Wallonie-Bruxelles**

En Fédération Wallonie-Bruxelles, le handicap est le critère le plus souvent invoqué dans les cas de discrimination dans l'enseignement. Cette tendance, amorcée depuis quelques années, s'est nettement confirmée en 2013. La question des aménagements raisonnables dans les écoles soulève toujours des interrogations et des inquiétudes. C'est à cet effet que le Centre a réalisé

et diffusé la brochure « *A l'école de ton choix avec un handicap* », qui aborde la question des aménagements raisonnables dans l'enseignement. Elle a aussi contribué à rediriger vers le Centre des parents d'élèves ou des étudiants qui rencontraient des problèmes liés au handicap à l'école.

Les autres critères les plus souvent invoqués sont la conviction religieuse ou philosophique et les critères raciaux.

Les dossiers relatifs aux convictions religieuses sont, en 2013, presque aussi nombreux que les dossiers liés au racisme. La problématique n'est pas neuve : c'est principalement la question du port des signes religieux, et en particulier du foulard islamique, dans l'enseignement supérieur et de promotion sociale qui est en cause. En l'absence d'un décret visant à clarifier la situation et à mettre fin à l'insécurité juridique qui règne en la matière, de telles situations surgissent régulièrement lors de la rentrée scolaire. La plupart des dossiers relatifs à des discriminations fondées sur la conviction religieuse dans l'enseignement concerne l'islam. Le Centre a par ailleurs élaboré en 2011 une recommandation à ce sujet.

S'agissant des dossiers fondés sur des critères raciaux, les situations rapportées au Centre concernent aussi bien des refus d'inscription, que des sanctions discriminatoires, des exclusions ou du harcèlement. Les situations de harcèlement discriminatoire sont assez peu rapportées au Centre (à peine 17 sur les 159 dossiers traités en 2013). Cette problématique est pourtant souvent invoquée lors des rencontres avec les acteurs de terrains (enseignants, travailleurs sociaux, Centre Psycho-Médico-Sociaux (CPMS) ...) et plusieurs récentes études montrent sa prévalence dans l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le sous-rapportage sur cette question, comme dans d'autres domaines, rend compliquée la mise en perspective des chiffres du Centre.

De nombreux signalements relatifs à des situations de discriminations fondées sur les critères raciaux concernent des formations d'infirmier-e-s et d'aides-soignants dans l'enseignement supérieur ou de promotion sociale, quel que soit le réseau d'enseignement. Cette tendance se marque également dans le secteur des soins aux personnes.

Le plus souvent, les personnes d'origine africaine se sentent surveillées, ont l'impression de ne pas être

évaluées de façon équitable, se sentent mises à l'écart et stigmatisées... Les discriminations ont lieu lors des évaluations, lors des stages, lors des cours et des travaux pratiques. Les propos de certains enseignants sont souvent similaires quel que soit l'établissement : « *il faut couper le robinet des infirmières de couleur* », « *je ne parle pas petit nègre* », « *c'est comme ça qu'il faut vous traiter, vous, les Noirs* ». A ceci s'ajouteraient également des remarques sur l'hygiène corporelle et les compétences intellectuelles des personnes d'origine africaine. Les requérants parlent dès lors d'établissements dans lesquels « *les Noirs ne réussissent pas* ».

Dans certains cas, la récurrence des signalements à l'encontre d'un même établissement, voire d'un même

enseignant, permet de présumer que l'on se trouve face à un phénomène de type discriminatoire. Ces faits contribuent en effet à créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour les étudiant-e-s, et portent atteinte à leur personnalité, leur dignité ou leur intégrité physique ou psychique.

Par ailleurs, si de tels témoignages, même concordants, ne sont pas suffisants pour poser des constats univoques, ils permettent de s'interroger sur le climat qui règne dans ce secteur. Le Centre a déjà, à plusieurs reprises, saisi la Fédération Wallonie- Bruxelles et/ou les pouvoirs organisateurs sur différents dossiers de ce type. Des actions de type structurelles afin de toucher l'ensemble du secteur sont également à l'étude.

## 2.2. Actions

### *À l'école de ton choix avec un handicap*

Un nombre toujours plus grand d'élèves en situation de handicap choisissent de suivre les cours dans des écoles ordinaires. Ces écoles ne peuvent les refuser sans raison. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, les élèves en situation de handicap doivent avoir accès à un enseignement inclusif et, comme évoqué ci-dessus, ont droit à des aménagements raisonnables afin de pouvoir accéder et participer, sur un pied d'égalité, avec les autres à tous les niveaux de l'enseignement ordinaire.

Le Centre a élaboré une brochure « *À l'école de ton choix avec un handicap* » afin de familiariser davantage les élèves, les parents, les enseignants et les directions d'école avec la notion d'« *aménagements raisonnables* ». Elle explique en quoi consistent précisément les aménagements raisonnables, et comment il est possible de les mettre en place. La brochure offre de nombreux exemples de bonnes pratiques et informe sur ce que l'on peut faire quand un aménagement raisonnable est refusé.

Pendant l'été 2013, en collaboration avec les administrations des communautés, la brochure a été diffusée vers l'ensemble des écoles et des CPMS. Elle est disponible en français, en néerlandais et en allemand et peut être téléchargée ou commandée gratuitement sur le

site internet du Centre. Elle est également disponible en langue des signes française de Belgique et en langue des signes flamande, au format Word pour une conversion aisée en synthèse vocale et en texte facile à lire (*easy-to-read*).

La brochure « *À l'école de ton choix avec un handicap* » a pu être réalisée grâce à la collaboration de différents acteurs du monde de l'enseignement et d'associations qui représentent les personnes en situation de handicap.

### *En Communauté flamande*

#### *« Un autre regard sur la diversité »*

Entre 2011 et 2013, la Commission *Diversiteit en Gelijke Onderwijskansen* (diversité et égalité des chances dans l'enseignement) du *Vlaamse Onderwijsraad* (VLOR – conseil flamand de l'enseignement) a organisé une série de séminaires sur la diversité et l'enseignement. Le 4 octobre 2013, une conférence table ronde a été organisée sur les interruptions prématurées de scolarité de personnes issues de l'immigration. Ce fut pour le VLOR l'occasion de publier « *Un autre regard sur la diversité* » (*Een andere kijk op diversiteit*), le fruit de la série de séminaires. Le dernier chapitre de ce livre traite la question de savoir « *Pourquoi la diversité est au cœur de l'enseignement* ». Il en ressort un plaidoyer pour une autre pensée,

un autre discours, une autre politique et une autre action autour de la question de la diversité ; un plaidoyer pour l'acceptation de la diversité comme norme, comme point de départ de notre pensée.

#### *La commission flamande des droits de l'élève*

Le Centre est membre de la commission flamande des droits de l'élève (Commissie inzake Leerlingenrechten), créée à propos du droit à l'inscription, comme décrit dans le décret flamand sur l'égalité des chances dans l'enseignement de 2002.

Courant 2013, la Commission a traité aussi bien des dossiers de refus d'inscription d'élèves que des dossiers d'homologation de procédures d'inscription élaborées par les écoles. Les dossiers d'homologation de procédures d'inscription – en 2013 au nombre de 32, alors qu'on comptait 48 dossiers d'inscription un an plus tôt – résultent de la mission confiée à la Commission depuis le décret relatif au droit d'inscription du 25 novembre 2011. Un dossier d'inscription décrit comment l'autorité scolaire ou un ensemble d'autorités scolaires (chapeauté ou non d'une *Lokaal Overlegplatform* – plate-forme de concertation locale) façonnera la politique d'inscription. La communication avec les parents est un point d'attention important pour la Commission.

La Commission a également traité 157 dossiers de refus : 101 concernaient l'enseignement fondamental, 56 l'enseignement secondaire.

#### *En Fédération Wallonie-Bruxelles*

#### *Une enquête sur la perception des discriminations à l'école*

L'enquête, commanditée par le Centre, sur la perception des discriminations à l'école par les acteurs de l'enseignement a été finalisée par le Centre d'étude de l'opinion de l'Université de Liège. L'étude met en évidence une perception des comportements discriminatoires limitée, mais variable selon les acteurs (davantage par les éducateurs ou les agents de PMS, que par les directeurs ou les enseignants) et selon le contexte de l'école (perception plus importante dans les villes, et dans les écoles secondaires). Les chercheurs soulignent également l'émergence des effets discriminatoires liés au fonctionnement de l'institution scolaire, la discrimination en fonction des résultats scolaires et de la filière suivie étant la plus fréquemment observée dans le chef des adultes. Ils préconisent, entre autres, le renforcement de la formation des enseignants afin de les conscientiser sur le rôle qu'ils jouent au sein du système scolaire, mais aussi pour les aider à pouvoir aborder le thème de la discrimination avec leurs élèves.

## **2.3. Quelques initiatives locales sous la loupe**

#### *Le réseau Enseignement et Discrimination auprès du point de contact antidiscrimination d'Anvers*

C'est un réseau constitué à partir du point de contact antidiscrimination d'Anvers, qui réunit régulièrement des partenaires du monde de l'enseignement, des organisations de groupes cibles et des experts dans le domaine de la discrimination et de la diversité. Tous les participants ont signé un code déontologique et une déclaration d'engagement. Celle-ci décrit les trois objectifs du réseau : échanger de l'expertise lors du traitement de plaintes individuelles; désigner et signaler aux pouvoirs publics les pierres d'achoppement structurelles ; et s'efforcer d'y remédier à travers un travail de sensibilisation et de prévention. Figuraient égale-

ment à l'agenda en 2013 : l'avis du « *commissariat aux droits de l'enfant* » (Kinderrechtencommissariaat), « *tenir compte des enfants étiquetés* » (Recht doen aan kinderen met een label) ; la valise éducative de la Roze Huis/Çavaria Antwerpen ; la brochure « *À l'école de ton choix avec un handicap* » du Centre ; et la formation d'enseignants compétents en matière de diversité via la formation des enseignants par Expertisenetwerk lerarenopleidingen Antwerpen (ELAnt)<sup>124</sup>.

124 Pour plus d'explications, visiter [www.elant.be](http://www.elant.be).

En guise d'action préventive, un concours scolaire a été organisé, en collaboration avec l'enseignement communal, autour du 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale<sup>125</sup>.

#### « *Het schaap van Vlaanderen* » : spectacles scolaires à Malines et à Turnhout

Des spectacles scolaires éducatifs ont été organisés à Turnhout et à Malines sous le titre « *Het schaap van Vlaanderen* » (le Mouton des Flandres) par la troupe de théâtre O'Kontreir. Il s'agissait d'une représentation comique de cinquante minutes abordant, sur un mode ludique, des thèmes sensibles comme la religion, la liberté d'expression, la diversité, les différences interculturelles, le port du foulard, etc.

La ville de Turnhout a accueilli, le 11 octobre, deux représentations, chaque fois devant une salle comble de 170 spectateurs, des élèves du deuxième et troisième

degré de l'enseignement secondaire et leurs enseignants. Les enseignants ont reçu un dossier éducatif afin d'expliquer le contenu du spectacle. Les représentations à Malines ont accueilli au total 580 élèves.

#### Le « *Grote discriNmeer-show* » dans les écoles limbourgeoises

Au cours de la semaine du 21 mars, 140 écoles limbourgeoises ont reçu un colis dans leur boîte aux lettres. Ce colis contenait le « *Grote discriNmeer-show* », un quizz assorti de onze films d'animation ludiques sur la discrimination<sup>126</sup>.

Le but était que les écoles intègrent désormais le quizz dans leur programme de cours, par exemple le jour de la rentrée, afin que les élèves prennent conscience des conséquences de la discrimination. Les écoles limbourgeoises, qui ont collaboré à la campagne, étaient en lice pour un prix discriNmeer.

125 Un clip concernant cette représentation est disponible sur YouTube.

126 Des bourgmestres et échevins de onze communes limbourgeoises ont enregistré les voix. Les films peuvent être visionnés sur [www.discrinmeer.be](http://www.discrinmeer.be).

## 2.4. L'avenir: un Baromètre de la diversité - Enseignement

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

Depuis la ratification par la Belgique de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, et depuis que le Centre s'est vu confier la mission du suivi de la Convention, l'enseignement inclusif a été inscrit à l'agenda. Mais la situation d'élèves issus d'autres groupes cibles, les jeunes lesbiens, par exemple, est également devenue d'actualité ces dernières années, notamment en raison de la problématique du harcèlement à l'école.

Pour pouvoir émettre des jugements fondés au sujet de la politique d'intégration, il est important de disposer de bons instruments de mesure. C'est pourquoi le Centre investit dans un instrument de mesure de qualité, capable de contribuer ces vingt prochaines années à façonner et à surveiller la politique d'enseignement, avec une attention spécifique pour des groupes cibles qui en ont besoin. Cet instrument est en réalité le Baromètre de la diversité. En 2012, celui-ci s'est concentré sur le thème de l'emploi ; en 2014, il se focalisera sur le thème du logement et en 2016, sur celui de l'enseignement – après quoi le cycle reprendra dans son intégralité à partir de 2018.

Le « *Baromètre de la diversité Enseignement* » devra permettre, en tant qu'instrument de mesure structurel, de se faire une meilleure idée du comportement (taux de discrimination), des attitudes (taux de tolérance) et de la participation réelle (taux de participation) dans le domaine de l'enseignement.



**3.**

# **LOGEMENT**

### 3.1. Tendances

En 2013, le Centre a traité 115 dossiers de personnes qui estimaient être victimes de discrimination dans le secteur du logement. Il s'agissait surtout de discrimination sur base de la fortune et de discrimination raciale. Certains dossiers concernaient des candidats locataires qui avaient été refusés par un propriétaire ou un agent immobilier parce qu'ils étaient isolés ou étudiants. Établir la discrimination sur le marché locatif demeure difficile, car les propriétaires et les agents immobiliers discriminent souvent de manière très discrète.

Tout comme l'année dernière, on dénombre davantage de dossiers concernant des caractéristiques raciales que la fortune. La discrimination raciale s'accompagne souvent de préjugés et de stéréotypes chez les propriétaires au sujet de certains groupes de population ; la discrimination sur la base de la fortune est plutôt dictée par des considérations économiques. Régulièrement, des propriétaires exigent que des candidats locataires fassent valoir au moins un contrat de travail, et de préférence à durée indéterminée. Les locataires qui perçoivent une indemnité de chômage, de maladie ou du CPAS sont ainsi exclus a priori. Il va de soi qu'un bailleur peut vérifier la solvabilité d'un candidat locataire, mais il doit évaluer chaque situation individuellement, sans exclure a priori certaines catégories de personnes uniquement en raison de la nature de leurs revenus. Une personne touchant une allocation peut, par exemple, démontrer sa solvabilité avec d'autres garanties : une

caution, prouver avoir toujours payé son loyer correctement par le passé, etc.

Le nombre croissant de dossiers concernant la discrimination sur la base de la fortune va de pair avec un manque criant de logements abordables sur le marché locatif, d'une part, et la crise économique, d'autre part. En raison des prix élevés des loyers, les locataires socialement vulnérables entrent toujours plus en concurrence avec d'autres locataires.

Une nouvelle tendance observée par le Centre dans ses dossiers concerne les propriétaires qui refusent de louer à des personnes à cause de leur nationalité ou de leur titre de séjour, ce qui est contraire à la loi antiracisme; dans d'autres cas, ils réclament un paiement anticipé de loyer élevé. Cette tendance est plutôt dictée par des considérations économiques et pratiques que par des stéréotypes et des préjugés : les propriétaires craignent qu'une personne ayant un titre de séjour de durée limitée quitte plus facilement la Belgique, et ainsi interrompent le bail unilatéralement et de manière anticipée. Cela rendrait la récupération du loyer impayé difficile, voire impossible. Certains propriétaires refusent également de louer aux personnes ayant un titre de séjour limité parce que le bail couvre une période plus longue que le titre de séjour. S'il s'agit de ressortissants européens, de telles pratiques pourraient être une atteinte à la libre circulation et à la réglementation européenne.

### 3.2. Quelques initiatives locales sous la loupe

Les points de contact antidiscrimination reçoivent régulièrement des signalements de discrimination sur le marché flamand du logement. Afin d'aborder ce problème, différents points de contact ont mis sur pied des projets et entrepris des actions en 2013. L'avantage est qu'ils ont le pouvoir de réagir de manière locale à la problématique, en impliquant notamment des partenaires locaux.

#### *BRUGES*

Le point de contact antidiscrimination de Bruges relève qu'en 2013, le nombre de signalements reçus concernant le logement est faible, voire nul. Il est ressorti de discussions avec les organisations de terrain que, dans la région, la discrimination sur le marché du logement est un problème important, mais qu'en raison de leur charge de travail élevée, il n'a pas été possible pour ces organisations de transmettre tous les cas rencontrés au Meldpunt.



Afin de faciliter le travail des assistants sociaux, un projet pilote consacré à la discrimination au logement a été élaboré : le système « *Turf* ». Il consiste en un document pratique dans lequel l'assistant social peut tenir à jour pendant un mois, de manière simple et systématique, le nombre de signalements de discrimination. Le point de contact peut ainsi mieux appréhender la situation dans la région, ce qui est très important pour pouvoir entreprendre des actions.

#### **GAND**

À la suite d'une recherche (au cours de l'année académique 2011-2012) menée par un stagiaire en criminologie de l'Université de Gand, pour le compte du service d'intégration de la ville, un rapport a été établi avec des recommandations concernant la discrimination de minorités ethniques et culturelles sur le marché du logement local.

Sur la base de ce rapport, un plan d'action a été élaboré durant l'automne 2013, en collaboration avec la *Cel Diversiteit en Gelijke Kansen* (cellule diversité et égalité des chances) de la ville de Gand, le point de contact, le *dienst Wonen* (service du logement) et l'*Integratiedienst* (service d'intégration). Le plan sera mis

en œuvre à partir de 2014 via des propositions de politique et des actions spécifiques.

#### **LOUVAIN**

Au point de contact de Louvain, près de la moitié de l'ensemble des signalements en 2012 a concerné la discrimination sur le marché locatif. Le point de contact a pu mieux appréhender la problématique via des entretiens (de médiation) avec des propriétaires et agents immobiliers. En janvier 2013, ces informations ont constitué la base d'un projet s'articulant autour d'un marché du logement plus accessible, offrant également des opportunités aux groupes vulnérables. Les partenaires de ce projet étaient le CPAS, le Centre de service social et le service du logement de la ville de Louvain. Graduellement, d'autres intervenants du secteur du logement seront impliqués, comme le secteur social, le secteur politique et celui du logement. C'est ainsi que la problématique pourra être envisagée depuis différentes perspectives et à partir d'intérêts divergents.

S'agissant de la discrimination dans le logement, le point de contact a également fait des recommandations très concrètes aux organisations sociales.

### **3.3. Focus : Elaboration d'un formulaire-type de candidature en collaboration avec l'Institut professionnel des agents immobiliers (IPI).**

Le Centre enregistre régulièrement des signalements de candidats-locataires qui s'interrogent sur la légalité de formulaires de candidature utilisés par des agences immobilières ou des propriétaires. Ces formulaires reprennent parfois des informations liées à des critères protégés par la loi antidiscrimination. Par conséquent, ces informations pourraient conduire à des comportements discriminatoires en fonction de l'usage qui en sera fait. Partant de ce constat, le Centre a travaillé en collaboration avec l'Institut professionnel des agents immobiliers (IPI) en vue de rédiger un formulaire-type de candidature qui soit respectueux des législations antidiscrimination et de protection de la vie privée.

#### **CONTRIBUTION EXTERNE**

de l'Institut professionnel des agents immobiliers

***IPI : « Un outil pour aider les agents immobiliers à lutter contre la discrimination »***

Les discriminations envers les candidats locataires (voire acquéreurs) sont malheureusement encore trop fréquentes. Certains propriétaires vendeurs ou bailleurs n'hésitent pas à faire part de critères à la location/la vente à leur agent immobilier. Celui-ci est parfois bien en peine de se positionner. D'une part, il raisonnera son client et lui expliquera la législation en vigueur en matière de lutte contre la discrimination. D'autre

part, il sera enclin à contenter le client qui, faute d'obtenir ce qu'il souhaite, risque bien de se tourner vers la concurrence. En ces temps de crise, il est difficile pour l'agent immobilier de ne pas tenir compte des exigences du client.

Il faut savoir par ailleurs que l'agent immobilier, à l'occasion des visites qu'il organise, est tenu de se renseigner sur les candidats intéressés et de récolter un certain nombre d'informations qu'il livrera à son client. En même temps, il ne peut porter atteinte à la vie privée des candidats. L'exercice est donc subtil et loin d'être évident. Aussi, pour éviter tant les éventuelles discriminations que les éventuelles atteintes à la vie privée, l'IPI a trouvé intéressant et fort à propos la proposition du Centre d'élaborer un « *formulaire d'informations candidat locataire* ».

Ainsi, les services de l'IPI n'ont pas hésité à collaborer et à se concerter avec le Centre afin d'offrir un outil « *antidiscriminatoire* » à ses membres. Le formulaire type<sup>127</sup> élaboré en 2013 a pour objectif principal d'aider les agents immobiliers à réduire les risques de discrimination et d'atteinte à la vie privée. Dans le même temps, il fait écho aux demandes de nombreux propriétaires et/ou candidats locataires s'inquiétant de la légalité des formulaires utilisés par les professionnels de l'immobilier.

Le document répond aux besoins pratiques des agents immobiliers pour la constitution de leurs dossiers de candidature, tout en veillant au respect de la vie privée des candidats et en minimisant les risques de discrimination. Il vise également une harmonisation des pratiques pour l'instant fort disparates des agents immobiliers.

Le secteur immobilier ne peut que se féliciter de ce type de collaboration qui n'est pas une première du genre. En 2010 déjà, un partenariat avec le Centre avait débouché sur la mise à disposition d'un cours en ligne consacré exclusivement à la lutte contre la discrimination. Ce cours fait désormais partie intégrante de la formation obligatoire qu'est tenu de suivre l'agent immobilier.

Rappelons qu'en 2009, la Commission de protection de la vie privée avait déjà émis une recommandation sur les informations qu'un bailleur est en droit de demander à un candidat locataire au regard des exigences de la législation de protection de la vie

privée. Le Centre y avait alors apporté plusieurs précisions relatives à la législation antidiscrimination.

Conformément aux exigences de la législation de protection de la vie privée, le formulaire-type ne reprend que des informations qui sont pertinentes pour l'objectif de sélection du locataire en vue de la conclusion d'un bail.

Le formulaire-type est accompagné d'un document destiné aux agents immobiliers qui reprend des explications concernant la législation applicable et des précisions sur certaines informations spécifiques.

Par exemple, l'information du lieu de naissance ne peut pas se retrouver dans le formulaire étant donné qu'elle peut conduire à des discriminations sur base de l'origine nationale d'une personne. Toutefois, la loi anti-blanchiment impose aux agents immobiliers la récolte de cette information. Dès lors, il est recommandé de ne demander cette information qu'au moment de la signature du contrat et non avant la sélection par le propriétaire.

Des informations relatives aux revenus du candidat peuvent légitimement être demandées en vue d'examiner sa solvabilité. Néanmoins, on ne peut exiger uniquement la production d'un contrat de travail ou de fiches de salaire et exclure ainsi d'autres sources de revenus telles que les allocations de chômage, les revenus d'intégration et autres aides sociales. Les renseignements demandés ne peuvent en outre pas être excessifs et porter sur une période disproportionnée, c'est-à-dire qu'il est admis qu'on puisse remonter jusqu'aux trois derniers mois, mais pas jusqu'à six mois ou plus.

S'agissant de l'âge et en cas de doute, le bailleur ou l'agent est uniquement en droit de vérifier que le candidat sélectionné est bien une personne majeure ou un mineur émancipé capable de contracter le bail.

Autre exemple : le formulaire permet de demander aux candidats locataires s'ils ont un animal de compagnie. Un chien d'assistance pour une personne en situation de handicap ne peut toutefois pas être considéré comme simple animal de compagnie. Autrement dit, s'il peut être légitime pour un propriétaire de refuser un candidat qui possède un chien, ce refus peut être considéré comme discriminatoire lorsqu'il s'agit d'un chien d'assistance.

127 Le formulaire-type et son vade-mecum peuvent être téléchargés sur le site de l'IPI [www.ipi.be](http://www.ipi.be) rubrique agents immobiliers /contrats-types et sur <http://www.diversite.be/discrimination-dans-le-logement-le-centre-et-l%E2%80%99ipi-s%E2%80%99accordent-sur-un-formulaire-type>

### **3.4. Perspectives : la régionalisation de la loi sur les loyers**

En exécution de l'accord de gouvernement fédéral en 2011, la régionalisation de la loi sur les loyers est acquise.

Le Centre sera attentif aux développements de ce transfert de compétences, notamment au maintien des dispositions de la loi actuelle qui contribuent à renforcer l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations. C'est le cas, par exemple, pour l'obligation de conclure les baux par écrit, d'établir un état des lieux et d'enregistrer des baux.

En outre, cette régionalisation pourrait être l'occasion pour les Régions de renforcer certaines dispositions comme celle obligeant l'affichage du montant du loyer et des frais communs. Actuellement, cette disposition n'est que partiellement respectée, et ce particulièrement dans le cas des annonces diffusées via un affichage sur le bien même. Certains propriétaires utilisent cette absence de prix pour discriminer les candidats locataires. Les communes, chargées de faire respecter cette obligation, ne se mobilisent que très peu sur cette question. Le Centre recommande donc une concertation entre les Régions et les communes pour rendre ce contrôle réellement effectif.

Enfin le transfert de cette compétence aux Régions offre l'opportunité aux Régions d'introduire de nouveaux éléments :

- » l'encadrement de certains critères de sélection : le législateur pourrait ainsi s'inspirer du formulaire-type, fondé sur la législation antidiscrimination et de protection de la vie privée, que le Centre et l'Institut professionnel des agents immobiliers (IPI) ont co-rédigé ;
- » le rappel dans les textes décrets des principes de non-discrimination que tous les acteurs du secteur, dont les particuliers, ne connaissent pas forcément. Lors de leur adoption, une campagne d'information pourrait être lancée afin que chaque citoyen soit informé des différentes dispositions en application dans sa région ;
- » le développement d'outils qui permettent de démontrer l'existence des discriminations raciales et de les sanctionner. Dans ce cadre, il pourrait être envisagé d'étendre les compétences des services régio-

naux 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.





**4.**

# **ORIENTATION SEXUELLE**

## 4.1. Actualités

En ce domaine, tant les acquis que les défis ont été placés sous les feux des projecteurs au cours de l'année écoulée. La Belgian Pride, qui a traversé le 18 mai les rues de Bruxelles, a choisi un thème festif : Rainbow Families. C'était une manière de souligner le dixième anniversaire du mariage homo et le septième anniversaire du droit à l'adoption. À Anvers, au cours de l'été dernier, se sont déroulés les World Out Games, un événement sportif international de grand ampleur, qui offrait un volet culturel étendu ainsi qu'une conférence sur les droits de l'Homme.

Simultanément, il est une nouvelle fois apparu clairement et douloureusement que la discrimination et la violence restent une réalité pour les lesbiennes. Hassan Jarfi, le père d'Ihsane Jarfi, assassiné en 2012 à Liège probablement en raison de son orientation sexuelle, a publié un livre racontant son histoire : « *Le Couloir du deuil* ». Dans ce livre, il exprime sa trajectoire de vie et la façon dont il a vécu la disparition et la mort de son fils. Dans le « *Rapport annuel Discrimination/ Diversité* » 2012, le Centre proposait une brève analyse de la violence homophobe. L'analyse abordait succinctement la question de savoir ce qu'est la violence homophobe, le profil des auteurs, le problème de la sous-déclaration (ledit « *dark number* ») et les mesures possibles.

Au niveau international, tant l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), Equinet (le réseau d'organes de l'égalité) que l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance) ont accordé une attention particulière aux LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres). Le mandat de l'ECRI, qui fait partie du Conseil de l'Europe, a été élargi en 2012 aux violences ainsi qu'au discours de haine à l'égard des LGBT. En 2013, l'ECRI a entamé son cinquième cycle de monitoring, dans lequel, pour la première fois, la haine et la violence à l'égard des LGBT ont fait l'objet d'un monitoring. Les premiers pays abordés dans le nouveau cycle sont la Belgique et l'Allemagne.

Equinet a interrogé ses membres concernant leur travail autour des LGBTI et a publié les résultats dans « *An Equinet Perspective: Equality Bodies Promoting*

*Equality & Non-Discrimination for LGBTI People* »<sup>128</sup>.

La publication de la « *LGBT Survey* » de la FRA, le 17 mai 2013, a constitué un événement important. Il s'agit d'une étude à grande échelle sur les expériences de discrimination et de violence de lesbiennes et de transgenres dans les États membres de l'Union européenne et en Croatie<sup>129</sup>. Il est ressorti de l'enquête menée auprès de plus de 93 000 répondants que près de la moitié d'entre eux (47%) s'est sentie menacée ou harcelée au cours de l'année écoulée en raison de leur orientation sexuelle (pour la Belgique, le chiffre atteint 35%). Un quart (26%) d'entre eux avaient été agressés ou menacés de violence (pour la Belgique, le chiffre est de 27%)<sup>130</sup>. Les chiffres de la FRA montrent clairement le chemin restant à accomplir sur de nombreux plans. Un point remarquable de l'étude de la FRA est que le nombre de répondants masculins est sensiblement plus élevé, à savoir 62% d'hommes homosexuels et 8% d'hommes bisexuels, contre 16% de femmes lesbiennes et 7% de femmes bisexuelles<sup>131</sup>. Pourtant, les femmes lesbiennes et bisexuelles (55% et 47%) disent sensiblement plus souvent que les hommes homos et bisexuels (45% et 36%) s'être senties discriminées ou harcelées au cours de l'année écoulée en raison de leur orientation sexuelle. Pour la Belgique, les chiffres sont légèrement inférieurs à ces moyennes européennes, avec 39% des lesbiennes et 36% des femmes bisexuelles, et 35% des hommes homos et 24% des hommes bisexuels<sup>132</sup>. Ces chiffres ne sont toutefois pas proportionnels au nombre de signalements et des dossiers « *reçus* » au Centre, ni au nombre de plaintes déposées à la police.

128 Cette publication peut être consultée en anglais et en français sur [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org). Les initiales LGBTI correspondent à Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Intersex. Rappel: le Centre est uniquement compétent pour l'orientation sexuelle (donc pour les LGB), et pas pour le genre et l'identité de genre (transgenre), qui tombent sous la compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

129 FRA (2012). *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance*.

130 Les données issues de l'enquête de la FRA peuvent être consultées via l'explorateur de données de leur site internet : <http://fra.europa.eu/en/project/2011/surveying-lgbt-people-and-authorities?tab=data-explorer>

131 FRA (2012). *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance*, p. 27. On compte en outre encore 7% de transgenres.

132 FRA (2012). *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance* et l'explorateur de données.

Sur le plan de la parentalité également, des problèmes demeurent. Ainsi, les partenaires de mères lesbiennes doivent toujours suivre une procédure d'adoption pour se voir reconnaître un lien juridique avec l'enfant dont a accouché leur partenaire lesbienne. L'accord de gouvernement du 1<sup>er</sup> décembre 2011 stipulait l'intention du gouvernement d'éliminer « *les inégalités en ce qui concerne la parentalité de couples du même sexe* ». Dans une réponse à une question parlementaire, la ministre de la Justice Annemie Turtelboom a indiqué qu'elle travaillait à un projet de loi destiné à résoudre en particulier le problème de l'adoption par les partenaires de mères lesbiennes<sup>133</sup>. Le projet de loi de la ministre n'a cependant pas été approuvé par le Conseil des ministres. De ce fait, des propositions de loi ont été introduites tant à la Chambre qu'au Sénat<sup>134</sup>.

Pour les candidats parents adoptifs également, des 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 très longues. Les hommes homosexuels, surtout, sont confrontés à des difficultés pour combler leur désir d'avoir des enfants. Certains couples de même sexe font dès lors appel à une mère porteuse. L'absence d'un cadre légal concernant cette problématique conduit à des situations navrantes. Ainsi, l'ASBL Homoparentalités a appelé, le 17 mai, à ce que l'on aborde les lacunes de la législation ; l'organisation a joint le geste à la parole et a fait une proposition de loi<sup>135</sup>. Le Parlement européen a, à son tour, publié une étude comparative sur la maternité de substitution dans les États membres, disant que cette pratique

était de plus en plus souvent rencontrée<sup>136</sup>. Plusieurs de ses recommandations concernent l'absence de données chiffrées et font référence aux formes que peuvent prendre la maternité de substitution. Des études qualitatives, sur tous les aspects de la maternité de substitution, font également défaut.

Une autre thématique, qui revient régulièrement dans les médias, est l'interdiction du don de sang pour les hommes qui ont (à un moment donné) eu des relations sexuelles avec des hommes (HSH). La Croix-Rouge a introduit cette interdiction pour différentes raisons. Premièrement, ces derniers seraient, statistiquement parlant, plus souvent porteurs du VIH (1 sur 20 contre 1 sur 5 000 pour les hommes hétérosexuels). Deuxièmement, juste après la contamination, il y a un laps de temps au cours duquel la présence du VIH ne peut être détectée dans le sang. C'est la raison pour laquelle elle a exclu le groupe des HSH. Il convient d'indiquer que cette exclusion ne s'applique pas aux femmes lesbiennes, mais que d'autres groupes encore sont exclus, comme les personnes qui ont récemment séjourné en Afrique. La principale préoccupation de la Croix-Rouge est, en effet, de garantir la sécurité du sang.

Néanmoins, l'exclusion à vie du « *groupe HSH* » dans son ensemble soulève des questions. La ministre des Affaires sociales et de la Santé publique et la Croix-Rouge ont toujours dit attendre l'avis du Conseil de l'Europe pour entreprendre des actions. Dans son avis du 27 mars 2013, le Conseil de l'Europe affirme qu'une exclusion temporaire pour un comportement sexuel à risque déterminé est acceptable, tant qu'il est démontré que ce comportement augmente le risque de MST et d'autres maladies transmissibles. Cela implique qu'une exclusion à vie pour le « *groupe HSH* » n'est pas indiquée. Le Conseil de l'Europe stipule également que des mesures sont à l'étude afin de faire respecter les critères de sélection. En réalité, le questionnaire que la Croix-Rouge présente aux donneurs potentiels doit être complété en âme et conscience. Par conséquent, il peut toujours arriver que des personnes mentent pour pouvoir faire don de leur sang.

133 Réponse à une question parlementaire de Zoé Genot (Question de Madame Zoé Genot à la ministre de la Justice sur « la simplification pour la parentalité légale des couples de femmes » – n° 15632).

134 Proposition de loi modifiant le Code civil en ce qui concerne l'instauration d'un statut pour les coparents, *Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, n° 53-3303/001. Proposition de loi portant établissement de la filiation du co-parent, *Doc. parl.*, Sénat, 2013-2014, n° 5-2445/1.

135 <http://homoparentalite.be/>

136 Parlement européen, Commission des affaires juridiques (2013). *A Comparative Study on the Regime of Surrogacy in EU Member States*.



Le 15 octobre 2013, le Plan National d'Action contre le VIH/SIDA 2014 – 2019 a été publié. Ce plan a notamment pour objectif de réduire les risques de transmission du VIH et des autres IST parmi les publics les plus exposés, actuellement exclus du don de sang. Il s'est également donné pour finalité

de diminuer toutes formes de stigmatisation et de discrimination, en particulier celles fondées sur le statut sérologique ou l'état de santé, mais aussi celles fondées sur le genre, l'origine, l'orientation et l'identité sexuelle ainsi que celles liées à la consommation de drogues, au travail sexuel, etc.

## 4.2. Actions

### *Beyond the box*

Début octobre 2013, la première enquête nationale sur l'homophobie, le sexisme et la transphobie a débuté. Le secrétaire d'Etat bruxellois pour l'Égalité des Chances a lancé l'étude en collaboration avec le Centre et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. L'enquête, qui est une première en Belgique, s'inscrit dans le Plan d'actions interfédéral contre les violences homophobes et transphobes et complète diverses études, réalisées à d'autres niveaux, qui traitent des expériences de violence subies par les lesbiens et transgenres. Elle est menée par l'Université Antwerpen en collaboration avec l'Observatoire du sida et des sexualités, qui est attaché à l'Université Saint-Louis. Au moment de la rédaction de ce rapport, les résultats n'étaient pas encore connus<sup>137</sup>.

L'objectif de l'enquête est de sonder ce que la population, dans son ensemble, pense de l'égalité entre les femmes et les hommes, les gays, les lesbiennes et les transgenres. Elle vise également à offrir une analyse spécifique de la situation bruxelloise. Les résultats de cette étude seront accessibles sur le site [www.diversite.be](http://www.diversite.be) en avril 2014.

Ces dernières années, le Centre a ouvert plusieurs dossiers sur de graves cas de violence homophobe. Derrière l'acceptation politiquement correcte de l'homosexualité, se cachent encore des préjugés et une attitude négative, parfois très violente, à l'égard des personnes concernées. Seule une compréhension approfondie des causes de ce phénomène permettra de mener une politique efficace et préventive.

### *« Love is love »*

Afin de sensibiliser le public au vécu des gays et des lesbiennes, le Centre et la Wallonie ont souhaité leur donner la parole dans un court-métrage documentaire : « *Love is Love* ». Le court-métrage a été diffusé en avant-première sur les télévisions locales francophones dans le cadre de la Gay Pride et de la semaine Arc-en-Ciel. Des précisions sur ce projet sont présentées dans le chapitre traitant des protocoles de collaboration du Centre.

### *Sous-rapportage : « Signale-le ! »*

Chaque année, le Centre reçoit un maximum de cent signalements relatifs à la discrimination des lesbiens et de faits homophobes. La police, quant à elle, reçoit relativement peu de plaintes. Le Centre constate cependant que d'autres signaux lui parviennent via les associations lesbiens et les médias. Cela signifierait que les victimes ne sauraient pas toujours comment s'y prendre et à qui s'adresser pour réaliser un signalement officiel.

Les victimes ainsi que les témoins de faits d'homophobie et de transphobie décident manifestement, pour toutes sortes de raisons, de ne pas réagir. Ils pensent probablement que la situation à laquelle ils sont confrontés n'est pas suffisamment grave ou que la police ne les prendrait pas au sérieux. Certains estiment également que signaler ne servirait à rien, tandis que la plupart des victimes ne sait tout simplement pas où s'adresser. D'autres encore se demandent ce qu'il adviendra de leur signalement. Les questions et incertitudes restent donc nombreuses.

Afin de remédier au sous-rapportage de la discrimination et de la violence sur la base de l'orientation sexuelle,

137 Le 8 avril 2014, les résultats seront disponibles sur le site [www.diversite.be](http://www.diversite.be), rubrique « Publications ».

le Centre donne des formations sur l'homophobie à la police et une collaboration est mise en œuvre. Cela se fait dans le cadre plus large de la convention entre le SPF Intérieur et le Centre<sup>138</sup>.

En outre, le Centre, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, les points de contact antidiscrimination locaux et la police locale ont travaillé conjointement avec les Roze Huizen et les organisations lesbiennes en vue d'organiser, à l'automne 2013, une soirée d'information à destination des lesbiennes et transgenres dans chaque province flamande. En 2014, il en sera de même pour la partie francophone du pays. Le but était d'informer de manière claire sur les aspects juridiques et pratiques du signalement<sup>139</sup>. L'objectif était aussi

138 Toutes les informations sur cette convention sont consultables dans son rapport annuel sur le site du Centre [www.diversite.be](http://www.diversite.be).

139 Ces informations se trouvent également sur le site : [www.meld-het.be](http://www.meld-het.be)

d'insister sur le fait que chaque signalement est important, non seulement pour le requérant, mais aussi en vue de recommandations politiques.

#### *Visite de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)*

Signalons que l'ECRI, commission indépendante siégeant au niveau du Conseil de l'Europe à Strasbourg a élargi en 2012, sur base de son mandat, ses compétences aux personnes LGBT en ce qui concerne les aspects de violence et de discours de haine. La Belgique et l'Allemagne sont les deux premiers pays membres du Conseil de l'Europe dans lesquels les matières ont également été abordées. Le cinquième rapport pays par pays de l'ECRI sur la Belgique, intègre donc la thématique des LGBT et a été rendu public durant le premier semestre de 2014.

### **4.3. Sous la loupe : plan d'action interfédéral de lutte contre l'homophobie**

En 2013, le Plan d'action interfédéral de lutte contre l'homophobie et la transphobie a été lancé. Le Centre était impliqué dans sa préparation, son élaboration et son suivi. Le plan d'action se compose de deux parties : la première concerne la lutte contre les violences homophobes et transphobes, la deuxième la lutte contre la discrimination homophobe et transphobe.

Le 31 janvier 2013, la première partie du plan d'action a été présentée par la ministre fédérale de l'Égalité des chances, en présence du Premier ministre et de la ministre de la Justice, ainsi que des ministres de l'Égalité des chances du gouvernement flamand, de la Région wallonne, de la Communauté française et de la Région de Bruxelles-Capitale. À cette occasion, six priorités ont été évoquées : échanger et stimuler les connaissances scientifiques, adapter la législation et la réglementation, améliorer la prévention, promouvoir la sensibilisation, élargir l'aide aux victimes et veiller à une politique efficace de suivi et de poursuites.

La deuxième partie du plan d'action a été présentée le 17 mai et se compose de deux volets : d'une part, éliminer la discrimination structurelle et d'autre part, lutter contre les stéréotypes.

Le plan d'action est suivi par un comité de pilotage, un groupe de travail interdépartemental et un réseau d'experts. Le Centre est observateur dans le groupe de travail interdépartemental, et préside en alternance avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes le réseau d'experts, lequel évaluera le plan dans le courant de 2014.

Le Centre se réjouit des efforts entrepris en vue de la mise en place d'une politique en faveur des LGBT.



**5.**

**CONVENTION DES  
NATIONS UNIES  
RELATIVE AUX DROITS  
DES PERSONNES  
HANDICAPÉES**

**- MISSION CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 33§2**

## 5.1. Introduction

Le Centre a été désigné, le 12 juillet 2011, par l'État fédéral, les Communautés et les Régions comme mécanisme indépendant (art. 33 §2) pour le suivi de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. En sa qualité de mécanisme indépendant, le Centre s'assure que les législations et les politiques, existantes ou en projet, soient en conformité avec la Convention et élabore des avis et des recommandations en la matière. Il veille à ce que les personnes handicapées soient effectivement protégées

par les législations et les politiques belges en vigueur.

En outre, le Centre suit la politique et la législation en matière de handicap, vérifie si elles correspondent aux dispositions de la Convention des Nations Unies et formule à ce sujet les avis et recommandations nécessaires. Dans le cadre de l'interfédéralisation du Centre, cette mission est renforcée puisqu'elle est confirmée dans un texte qui a valeur de loi (accord de coopération).

## 5.2. Avis du Centre

### *Loi sur le statut de protection*

Le Centre se félicite de l'adoption de la loi du 17 mars 2013 (MB du 14 juin 2013) réformant les régimes d'incapacité et instaurant un nouveau statut de protection conforme à la dignité humaine. Le Centre a formulé, à ce sujet, un avis dans lequel la proposition de loi était examinée eu égard aux principes de la Convention des Nations Unies et, plus spécifiquement, à l'article 12 sur la capacité juridique.

La loi réforme les différents statuts existants et obsoletés de l'incapacité (minorité prolongée, administration provisoire, interdiction judiciaire et conseil judiciaire) en un statut de protection global et unique pour toutes les personnes majeures.

Le fondement de la nouvelle loi est la capacité de la personne handicapée de prendre toutes les décisions elle-même, tant les décisions personnelles que les décisions sur la gestion de ses biens. Pour chaque personne handicapée, qui a besoin de soutien dans la prise de certaines décisions, le juge de paix peut élaborer un cadre adapté prévoyant également une personne de confiance en mesure d'assister la personne protégée. On passe ainsi du *substituted decisionmaking* au *supported decisionmaking*, la personne étant soutenue dans une prise de décisions autonome sur sa personne ou ses biens.

Cette nouvelle loi est donc bien conforme aux dispositions de l'article 12 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. La loi devrait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2014. A ce jour, on ne sait pas encore spécifiquement comment les juges de paix seront soutenus en termes de moyens financiers et d'investissement en temps et formation dans la réalisation de cette mission. Dès lors, le Centre recommande que soient prévus des moyens et une concertation avec le terrain, en vue de l'élaboration des arrêtés d'exécution et de l'entrée en vigueur de la loi.

### *Proposition de loi relative à l'internement de personnes*

Le Centre a décidé d'accorder une attention spécifique aux groupes cibles les plus vulnérables des personnes en situation de handicap. À cet égard, il s'est préoccupé de la situation des personnes handicapées en prison et, plus spécifiquement, des personnes internées.

Le Centre a ainsi formulé un avis sur la proposition de loi relative à l'internement des personnes<sup>140</sup>. Cette proposition de loi tente d'offrir une réponse à la loi du

140 Proposition de loi n° 5-2001/1 relative à l'internement de personnes déposée par M. Bert Anciaux et consorts le 21 février 2013. Voir sur le site du Centre [www.diversite.be](http://www.diversite.be), rubrique *Avis et recommandations* : <http://www.diversite.be/proposition-de-loi-concernant-linternement-des-personnes>

1<sup>er</sup> juillet 1964 toujours en application ainsi qu'à la loi sur l'internement du 21 avril 2007, non encore entrée en vigueur à ce jour. La proposition de loi souligne l'importance des soins prodigués dans l'internement, vise des procédures simples et transparentes et intègre certains aménagements en vue de la réinsertion.

Le Centre a été auditionné par la Commission Justice du Sénat en décembre 2013.

#### *Avant-projet de décret flamand relatif aux financements personnalisables*

Au cours de l'année écoulée, le Ministre flamand du Bien-être a proposé un nouveau système de financement en matière de soutien des personnes en situation de handicap. L'avant-projet de décret relatif aux financements personnalisables pour les personnes handicapées et à la réforme du mode de financement (« *voorontwerp van decreet inzake de persoonsvolgende financiering van personen met een handicap en tot hervorming van de wijze van financiering* ») contribue à la mise en œuvre de la note de vision *Perspectief 2020* dans laquelle le gouvernement flamand a l'ambition de mettre, à disposition des personnes en situation de handicap, des soins et un soutien répondant davantage à leur demande.

Concrètement, l'avant-projet de décret prévoit deux aspects : un budget de soutien de base et un soutien spécifique, pour ceux dont le budget de base serait insuffisant.

Le Centre a formulé un avis<sup>141</sup> sur l'avant-projet de décret où il vérifie si le texte est bien conforme aux dispositions de la Convention des Nations Unies, et plus spécifiquement à l'article 19 qui traite de l'autonomie de vie et de l'inclusion dans la société.

#### *Réclamation collective auprès du Comité européen des droits sociaux*

Le 18 mars 2013, Le Comité européen des droits sociaux s'est exprimé sur la réclamation collective déposée par la Fédération internationale des Ligues des droits de l'Homme contre l'État belge et ses entités fédérées (à l'exception de la Communauté germano-

phone) pour la violation de plusieurs droits fondamentaux de personnes adultes handicapées de grande dépendance ainsi que de leurs familles. Le Centre est intervenu au titre d'amicus curiae, en rédigeant une contribution pour le Comité européen sur la base de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Le Comité a jugé, dans son rapport, que le grave manquement dans la prise en charge et le soutien de personnes handicapées en situation de dépendance constitue une violation de plusieurs articles de la Charte sociale européenne révisée, à savoir le droit au bénéfice de services sociaux (art. 14 §1), le droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (art. 16), le droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (art. 30) et la non-discrimination.

À la suite des constatations du Comité européen des droits sociaux, le Comité des ministres au sein du Conseil de l'Europe a fait, le 16 octobre 2013, une recommandation adressée à l'État fédéral belge et aux entités fédérées, afin de remédier aux infractions constatées. Dans cette recommandation, le Comité des ministres prend connaissance des mesures que les différentes autorités ont projeté d'entreprendre afin de répondre de manière appropriée aux manquements : diversification des soutiens, augmentation des budgets d'assistance personnel, création de places d'accueil, etc. Le Comité des ministres salue ces mesures, mais exhorte simultanément l'État belge et les entités fédérées à rendre compte périodiquement – attendu que la situation et les infractions constatées ne peuvent être corrigées immédiatement, mais requièrent des efforts continus à long terme – des mesures mises en œuvre afin de se mettre en règle avec la Charte sociale européenne révisée.

Enfin, au cours de l'année 2013, le Centre a formulé plusieurs avis et recommandations sur diverses matières : l'accès des scooters mobiles dans les transports publics, la législation sur la sécurité des parcs d'attraction et l'accréditation des organes de contrôle, le projet du Décret Inclusion de la Commission communautaire française, les transports scolaires en région bruxelloise<sup>142</sup>.

141 Voir le site internet du Centre [www.diversite.be](http://www.diversite.be), rubrique « Avis et recommandations »

142 Toutes ces recommandations sont consultables sur le site du Centre.

Le Centre a également réitéré ses recommandations en matière de réinsertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap lors de la décision de

la Cour de Justice Européenne dite « *Arrêt Ring* » en avril 2013<sup>143</sup>.

.....  
143 Voir dossier thématique Emploi 1.2

### 5.3. Actions du Centre

#### *Consultation*

Le Centre a lancé, en 2013, un appel pour qu'une consultation à grande échelle soit organisée avec des personnes en situation de handicap et de la société civile, afin de récolter des informations sur la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées en Belgique. Cette mission est accomplie par un groupe d'universités belges (la KULeuven, l'UHasselt, l'Université libre de Bruxelles, l'UAntwerpen et l'UGent).

L'objectif de cette consultation est d'identifier les obstacles qui empêchent la jouissance complète et effective des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap, et de traduire ces résultats en recommandations concrètes et en priorités pour l'action ultérieure du Centre en tant que mécanisme indépendant. La consultation est aussi l'occasion d'inscrire certaines problématiques liées au handicap à l'agenda politique et de favoriser la connaissance de la Convention des Nations Unies chez les différents acteurs concernés.

Par la méthode du « *focus groupes* » les différents acteurs (personnes en situation de handicap, associations, parents, enseignants, employeurs, syndicats,...) ont pu aborder divers thèmes dont celui sur les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans leur participation à la vie sociale: égalité et non-discrimination (le droit à un traitement égal et l'interdiction de la discrimination) ; accessibilité (des transports publics, de l'information, de la communication et des services,...) ; capacité juridique (la possibilité d'exercer certains droits et de prendre des décisions) ; liberté et sécurité ; autonomie de vie (la possibilité de choisir soi-même la forme de soutien que l'on souhaite) ; enseignement et travail.

La consultation s'achève fin mai 2014. Le rapport complet sera consultable sur notre site internet.

#### *Rapport parallèle*

Chaque Etat qui a ratifié la Convention est tenu de rendre compte dans un « *rapport étatique* », au Comité des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées, de la mise en œuvre au niveau national des droits de la Convention onusienne. Ces rapports étatiques sont évalués par ce même Comité qui peut formuler des recommandations pour la suite de la mise en œuvre de la Convention. Ce rapportage intervient obligatoirement dans les deux ans qui suivent l'entrée en vigueur de la Convention des Nations Unies, puis au moins une fois par période de quatre ans ou lorsque le Comité en fait la demande.

La Belgique a déposé son rapport étatique en 2011 et l'évaluation sera réalisée au cours des sessions du Comité de l'ONU d'avril et de septembre 2014. La société civile a la possibilité de déposer son propre rapport, appelé rapport alternatif. L'association flamande GRIP et le Belgian Disability Forum (BDF) ont chacun déposé un rapport alternatif<sup>144</sup>.

Le Centre, en sa qualité de mécanisme indépendant chargé du suivi de l'application de la Convention, a rédigé un rapport parallèle. Ce rapport offre un large aperçu sur l'état actuel de la mise en œuvre des droits de la Convention des Nations Unies. Il ne se veut pas exhaustif, mais s'attarde d'une part sur les points qui n'ont pas été mentionnés, ou insuffisamment mentionnés dans le rapport étatique, et d'autre part sur les problématiques que le Centre a pu constater

.....  
144 <http://www.diversite.be/rapport-parallele-convention-des-nations-unies-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees>



au cours de ses missions (traitement des signalements individuels, dossiers thématiques, recommandations, actions de sensibilisation) et de ses nombreuses collaborations et contacts avec les personnes handicapées, les organisations représentatives et différents acteurs concernés. Ce rapport est également pris en considération par le Comité de l'ONU lors de l'évaluation finale du rapport étatique de la Belgique.

#### *Autres travaux en cours*

##### **Telecoms**

Suite aux rencontres avec l'IBPT (Institut belge des services postaux et des télécommunications) en 2012, le Centre a rencontré les services de médiation pour le secteur postal et pour les télécommunications. En effet, le Centre reçoit régulièrement des plaintes concernant l'accessibilité des services de la Poste et des opérateurs de télécommunication (y compris de leurs services en ligne). Une collaboration a donc été établie avec ces services.

Le Centre se veut attentif à la transposition et surtout à la mise en œuvre des directives européennes aux usagers en situation de handicap. Le Centre avait encouragé l'IBPT à collaborer avec les associations représentatives des personnes. Une consultation a été réalisée en début d'année par l'IBPT et a contribué à l'élaboration d'une « *Décision du Conseil de l'IBPT du 28 mars 2013 concernant la publication par les opérateurs des informations sur les produits et services destinés aux*

*utilisateurs handicapés* ». Par cette décision, l'IBPT, chargé de réguler les opérateurs comme Belgacom, Mobistar, Telenet, impose à ceux-ci de fournir des informations sur leurs produits aux personnes en situation de handicap ainsi que des informations sur les produits adaptés qu'ils offrent. De cette façon, la personne en situation de handicap, qu'elle soit déjà cliente ou non, pourra choisir de manière utile et judicieuse un opérateur ou un autre.

##### **Accessibilité des bâtiments ouverts au public et de la voirie**

A l'occasion de la réforme du CWATUPE (Code wallon de l'aménagement du territoire, de l'urbanisme, du patrimoine et de l'énergie), le Centre a fait la proposition au Ministre compétent d'y insérer un principe général relatif à l'accessibilité pour les personnes handicapées, en vertu de la Convention des Nations Unies. Par ailleurs, il avait été proposé au Ministre, par le Centre et la Commission wallonne des personnes handicapées, de faire un récapitulatif des lacunes des articles 414 et 415 spécifiques aux normes d'accessibilité. Cette mission a été confiée au CAWaB (Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles). Ce travail, validé par la Commission wallonne des personnes handicapées, a été transmis au Ministre. Le Centre espère que ces recommandations seront suivies d'effet afin que la nouvelle réglementation soit conforme à l'article 9 de la Convention.

## **5.4. Perspectives**

Le Centre exploitera les résultats de la consultation en collaboration avec les experts des universités et de la Commission d'accompagnement constituée au sein du Centre. Une évaluation sur la méthode utilisée et sur le processus de consultation sera également réalisée.

En fonction des résultats de cette consultation, le Centre ajustera ses objectifs stratégiques en donnant la priorité à certains axes de travail.

Outre la consultation, d'autres méthodes devront être utilisées afin d'atteindre les personnes les plus vulnérables, comme celles vivant des situations de maltraitance

ou dont les droits ne sont pas respectés dans des institutions, des hôpitaux, en prison ou dans leur famille, mais aussi celles qui ne sont pas en contact avec des organismes de soutien.

Le Centre souhaite construire un réseau de contacts, de relais avec les différents acteurs susceptibles de fournir des données, des informations sur la situation de ces personnes et développer de nouvelles procédures de signalement en cas de non-respect des droits des personnes handicapées inscrits dans la Convention des Nations Unies.





## Chapitre 4.

# JURISPRUDENCE





1.

# **APERÇU DE LA JURISPRUDENCE DE 2013**



## 1.1. Jurisprudence nationale<sup>145</sup>

### Cour Constitutionnelle, 7 novembre 2013

Il s'agissait d'un recours en annulation partielle de la loi du 26 novembre 2011 modifiant et complétant le Code pénal en vue d'incriminer l'abus de la situation de faiblesse des personnes et d'étendre la protection pénale des personnes vulnérables contre la maltraitance. La Cour rejette la demande d'annulation, mais impose une interprétation concernant la notion d'abus (B.15.3.) :

*« La loi exige que l'auteur sût que la victime se trouvait dans un état de faiblesse, que son acte constituait un abus de cette situation, c'est-à-dire un comportement spécifique tirant volontairement parti de la diminution de vigilance de la victime, et que ce comportement qu'il induisait chez la victime était susceptible de porter gravement atteinte à l'intégrité physique ou mentale ou du patrimoine de celle-ci ».*

Cette législation intéresse le Centre dans la mesure où elle prévoit des circonstances aggravantes en cas de délits commis à l'égard de personnes porteuses d'un critère qui peut être le même, par exemple l'âge, que ceux prévus par les dispositions introduisant des circonstances aggravantes lorsqu'il est question d'un motif abject. Si le parquet poursuit sur base de la loi du 26 novembre 2011 le Centre ne peut intervenir.

### Cour Constitutionnelle, 5 décembre 2013

*« L'article 39, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les articles 100bis, 102bis, 103 et 105, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales violent les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que le travailleur qui a réduit ses prestations de travail pour cause de soins palliatifs a seulement droit à une indemnité de congé compensatoire dont le montant est calculé sur la base de la rémunération correspondant aux prestations de travail réduites.<sup>145</sup> »*

En effet, *« lesdites dispositions ont pour effet de traiter ce travailleur, d'une part, de la même façon que le travailleur qui a réduit volontairement ses prestations et, d'autre part, différemment du travailleur en incapacité de travail qui a repris partiellement ses prestations*

*avec l'accord du médecin-conseil de son organisme assureur, sans que, (pour les motifs exposés en B.10), ni ce traitement égal, ni cette différence de traitement ne soient raisonnablement justifiés. »*

### Cour de Cassation, 16 septembre 2013

Suite aux conséquences d'une assurance groupe "invalidité" conclue avant l'entrée en vigueur de la loi du 10 mai 2007 (genre) qui font en sorte que l'indemnisation des femmes s'arrête à 60 ans et celle pour les hommes à 65 ans la Cour estime clairement, ce qui jusqu'à présent n'était apparu que dans les travaux parlementaires, que la loi du 10 mai 2007 est d'ordre public et influence dès lors les conséquences de l'assurance groupe.

### Cour de Cassation, 29 octobre 2013

Le porte-parole de Sharia4Belgium avait introduit un recours en cassation contre sa condamnation par la Cour d'Appel d'Anvers le 6 juin 2013. La Cour rejette ce recours. L'article 150 de la Constitution prévoit que le jury est établi en toutes matières criminelles et pour les délits politiques et de presse, à l'exception des délits de presse inspirés par le racisme et la xénophobie. Un délit de presse suppose une opinion punissable dans un texte reproduit par presse ou un procédé semblable, comme une diffusion digitale. La multiplication de propos punissables émis par voie orale ou des opinions formulées par des moyens audiovisuels ne sont pas des délits de presse. Il ne s'agit pas de textes écrits.

### Cour du Travail Bruxelles, 9 janvier 2013

Une personne travaille comme réassortisseuse mais doit, après quelques années, subir une opération aux mains. Elle demande un poste de travail adapté. L'employeur refuse et la licencie. La Cour estime que la situation de l'employée équivaut à un handicap et que, dès lors, il ne pouvait y avoir de licenciement sans que l'employeur prouve qu'il était dans l'impossibilité de procéder à un aménagement raisonnable.

### Cour d'Appel Gand, 5 mars 2013

En 2005, le journal local d'un parti politique publie un article concernant la profanation de tombes et désigne des jeunes d'origine étrangère comme potentiels auteurs des faits.

145 Les décisions peuvent être consultées in extenso sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be), rubrique jurisprudence.

En première instance, le tribunal correctionnel de Dendermonde, 4 juin 2012, estime qu'il est bien question d'incitation à la discrimination, la haine ou la violence. La cour d'appel de Gand analyse l'article en question, aboutit à une autre conclusion et prononce l'acquittement.

#### **Cour d'Appel Anvers, 6 juin 2013**

Dans toute une série de films sur YouTube, un membre de Sharia4Belgium formule des propos grossiers et blessants envers une personnalité politique touchée par une maladie incurable et décédée depuis lors. D'autres personnalités politiques ainsi que des non-musulmans sont également victimes de ces propos. Il a été condamné pour incitation à la haine. Un pourvoi en cassation a été rejeté par arrêt du 29 octobre 2013.

#### **Cour d'Appel Anvers, 18 juin 2013**

Un père connu comme juif ultraorthodoxe avec certaines opinions politiques tente d'inscrire ses enfants dans l'enseignement primaire et secondaire, tous deux sous la direction du même pouvoir organisateur. Il s'agit d'une école juive orthodoxe en lien avec une certaine communauté et qui dès lors refuse les inscriptions. La Cour impose l'inscription des enfants.

#### **Cour du Travail Bruxelles, 26 juillet 2013**

Un médecin endocrinologue travaille dans un hôpital sous statut indépendant pour une durée indéterminée jusque 65 ans. Ensuite il continue, à nouveau par contrat à durée indéterminée, le travail en assurant deux consultations par semaine. Lorsqu'il atteint l'âge de 75 ans l'hôpital met fin au contrat. La Cour estime qu'il s'agit bien d'une discrimination sur base de l'âge.

#### **Tribunal du travail Tongres, 2 janvier 2013**

Une jeune femme trouve un emploi comme vendeuse dans la filiale d'une chaîne de magasins par le biais d'une agence intérim. Elle se présente en portant le foulard et porte celui-ci pendant les heures de travail. La responsable de la filiale commande un foulard qui est compatible avec l'uniforme de la vendeuse. Certains clients font des remarques concernant le foulard de la vendeuse et le contrat de travail de la jeune femme n'est alors plus reconduit. Le juge estime que, faute d'un règlement spécifique au sein de l'entreprise, qui prévoirait une clause de neutralité, il est question de discrimination directe sur base des convictions religieuses.

#### **Tribunal Correctionnel Dinant, 7 février 2013**

Un homme d'origine étrangère se fait frapper et harceler dans les environs de la gare de Dinant. Pour conclure au motif abject le tribunal s'appuie sur les constatations des policiers et divers témoignages.

#### **Tribunal du Travail Anvers, 20 février 2013**

Un gestionnaire de dossiers client dans une entreprise de titres services envoie, au départ de son adresse privée, un courriel comportant de graves insultes et propos racistes à l'égard d'un collaborateur. Le courriel aboutit chez le responsable de l'agence et il s'en suit un préavis pour faute grave qui est contesté.

Le tribunal du travail estime que les propos sont inacceptables et ont incontestablement une connotation raciste, mais qu'ils ne justifient pas un licenciement pour motif grave. D'autres sanctions auraient pu être envisagées.

#### **Tribunal Correctionnel de Bruxelles, 11 avril 2013**

Lors d'une manifestation un homme crie : « *Tout musulman doit se réunir et lutter contre le gouvernement et la Belgique. L'Amérique doit être boycottée et il faut brûler tous ces chiens en criant « Allah akbar* ». Le tribunal estime que même s'il ne s'était pas rendu compte de la gravité de ses actes et des conséquences qui pouvaient en résulter, il a bien incité à la haine.

#### **Tribunal Correctionnel de Bruxelles, 22 avril 2013**

Un inspecteur principal de la police locale fait usage de la violence à l'égard d'un collègue et d'un prévenu. L'un des motifs au moins était le racisme, et ce à l'égard d'un collègue et d'un prévenu. L'Appel a été interjeté.

#### **Tribunal correctionnel Nivelles, 26 juillet 2013**

Suite à une rencontre dans un bar un homosexuel invite un autre homme chez lui. La situation dégénère assez rapidement : il est séquestré, reçoit des coups et l'auteur des faits tente de lui extorquer de l'argent en utilisant des images filmées de la victime nue. Le tribunal estime que seule une lourde peine peut être prononcée vu les faits et le chantage lié à l'orientation sexuelle de la victime mais la possibilité d'appliquer l'article 405quater du Code pénal ne ressort pas du jugement.

#### **Tribunal de 1<sup>ère</sup> instance Mechelen, 22 octobre 2013**

Les parents d'un enfant malentendant atteint du syndrome de Down entament une action en justice contre l'école en invoquant les principes généraux de



responsabilité civile prévus par le Code Civil et un renvoi vers la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées. Ils font état du refus d'accepter leur enfant dans l'enseignement primaire (enseignement inclusif). Le tribunal constate qu'il n'y a pas eu de refus écrit d'inscription de l'enfant et, qu'en outre, les parents ne peuvent démontrer une faute dans le chef de l'école.

#### Tribunal du Travail de Bruges, 10 décembre 2013

La victime, un homme âgé de vingt-cinq ans, travaille en tant qu'intérimaire pour un magasin et est en période d'essai. Au vu de ses connaissances et de sa motivation, la gérante lui promet un contrat à durée indéterminée à condition qu'il mette immédiatement fin à son autre emploi (comme gardien de parking), ce qu'il fait. Quelques jours plus tard, la gérante lui apprend cependant que son contrat temporaire prend

fin et qu'il n'aura finalement pas droit à un contrat à durée indéterminée. La malformation congénitale de ses doigts (syndactylie) est à l'origine de cette décision. L'employeur a été condamné et le jeune homme devra percevoir une indemnité équivalente à 6 mois de salaire.

#### Tribunal du Travail de Leuven, 12 décembre 2013

Le tribunal du travail de Louvain a condamné l'exploitant d'une salle de fitness qui avait licencié un de ses managers en raison du handicap de son plus jeune enfant. Il s'agit de la première condamnation, en Belgique, de ce qu'on appelle une « *discrimination par association* ». Ce terme est utilisé lorsqu'une personne subit une discrimination en raison de ses liens étroits avec une personne porteuse d'un critère protégé par la loi antidiscrimination.

## 1.2. Jurisprudence internationale

### *Cour européenne des Droits de l'Homme*

#### Affaire X. vs. Autriche dd. 19 février 2013

La maman d'un petit garçon a une relation avec une femme. Celle-ci souhaite adopter le garçon mais l'homologation de l'adoption est refusée. La réponse de la Cour se décline en deux parties : il n'y a pas de violation de l'article 8 (droit de vie en famille) en combinaison avec l'article 14 (discrimination) lorsque la situation du couple de lesbiennes est comparée à celle d'un couple hétérosexuel marié ; par contre il y a bien violation lorsque la situation est comparée à celle d'un couple hétérosexuel non marié.

#### Affaire Vona vs. Hongrie dd. 9 juillet 2013

Un mouvement promeut intensément les valeurs hongroises et rapidement des activités s'organisent qui ne correspondent pas aux statuts de ce mouvement, comme parader en uniforme dans des quartiers où la présence de Roms est importante afin de visualiser l'ethnicité hongroise. Les autorités compétentes font un rappel à l'ordre, mais le mouvement ne donne pas suite à cette injonction. Finalement, le mouvement est dissout. Selon la Cour, il n'y a pas eu violation de l'article 11 (liberté d'association).

#### Affaire Winterstein et autres vs. France dd. 17 oct. 2013

Plusieurs familles vivent sur des terrains, dont elles sont propriétaires ou locataires. Certains de ces terrains étant protégés pour des raisons d'environnement et de protection de la nature, elles sont expulsés. La Cour décide qu'il y a une violation de l'article 8 (droit de vivre en famille) puisqu'il n'y a pas eu d'examen de proportionnalité avant de procéder à l'expulsion et que le relogement n'a pas suffisamment tenu compte des besoins des familles.

### *Cour de justice de l'Union européenne*

#### Asociatia ACCEPT<sup>146</sup>

##### Les faits

L'actionnaire d'un club de Foot en Roumanie est connu comme « *l'homme fort* » du club. Il se défait de ses actions mais aux yeux du public semble toujours avoir sa place. Il tient ouvertement des propos virulents de type homophobe : il préférerait « *mettre fin à l'existence du club plutôt que d'engager un joueur* ».

146 C-81/12.

homosexuel », « le club est une famille et un homosexuel n'y a pas sa place », etc. Au regard de la législation en vigueur, et plus particulièrement du délai de prescription très court, cette personne s'est vu infliger une amende très modeste par l'intervention de l'institution de lutte contre la discrimination.

#### Les questions préjudicielles

Les questions préjudicielles sont de différents ordres. Elles portent notamment sur le fait qu'il n'est plus dirigeant au moment où il tient les propos (référence est faite au dossier Feryn), que la peine infligée n'est pas lourde et de nature dissuasive. La question la plus intéressante concerne la preuve. Si dans le dossier Feryn il s'agissait de l'origine ethnique ou d'une composante raciale, ici il s'agit d'un critère qui relève de la vie privée. La Cour a répondu par son arrêt du 25 avril 2013.

#### Point d'attention

Cet arrêt est assez remarquable à plusieurs niveaux :

- » Il confirme, mais dans le domaine de la Directive 2000/78/UE, la jurisprudence déjà établie pour la Directive 2000/43/UE (Feryn) : une discrimination directe ne suppose pas un plaignant identifiable qui aurait été victime de discrimination. (...)
- » Pour renverser la présomption simple dont l'existence peut résulter de l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78, il n'est pas nécessaire qu'une partie défenderesse prouve que des personnes d'une orientation sexuelle déterminée ont été recrutées dans le passé, une telle exigence étant effectivement susceptible, dans certaines circonstances, de porter atteinte au respect de la vie privée.
- » Il appartenait donc au club de prouver qu'il respectait les principes d'égalité de traitement en prenant ses distances avec les propos tenus par l'ancien dirigeant du club, le présentant comme ayant peu d'influence sur les décisions prises par le club. Or, la Cour a jugé que la position d'influence de l'ancien dirigeant n'était pas sans poids sur l'impact des propos qu'il avait tenu (et nuisait au respect du principe de l'égalité de traitement au sens de la directive 2000/78).

#### **Jette Ring**<sup>147</sup>

##### Les faits

En l'espèce, HK Danmark, un syndicat de travailleurs danois, a introduit deux actions en réparation au nom de Mmes Ring et Skouboe Werge, en raison de leur licenciement avec un préavis réduit. HK Danmark affirme que ces deux employées étant atteintes d'un handicap, leur employeur respectif était tenu de leur proposer une réduction de leur temps de travail. Le syndicat affirme également que la disposition nationale concernant le temps de préavis réduit ne peut s'appliquer à ces deux travailleuses, car leurs absences pour cause de maladie résultent de leur handicap.

En 1996, M<sup>me</sup> Ring a été embauchée par la société d'habitation à loyers modérés Boligorganisationen Samvirke à Lyngby, puis, à compter du 17 juillet 2000, par DAB, qui a repris cette société. M<sup>me</sup> Ring a été absente à plusieurs reprises entre le 6 juin 2005 et le 24 novembre 2005. Les certificats médicaux indiquent, notamment, qu'elle souffre de douleurs permanentes au niveau de la colonne dorsolombaire qui ne peuvent être traitées. Aucun pronostic n'a pu être fait en ce qui concerne la perspective de reprise d'une activité professionnelle à plein temps. Par lettre de DAB du 24 novembre 2005, M<sup>me</sup> Ring a été informée de son licenciement.

##### La décision

1. La notion de «handicap» visée par la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprétée en ce sens qu'elle inclut un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable dès lors que cette maladie entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs, et que cette limitation est de longue durée. La nature des mesures que doit prendre l'employeur n'est pas déterminante pour considérer que l'état de santé d'une personne relève de cette notion.

2. L'article 5 de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que la réduction du temps de travail peut constituer l'une des mesures d'aménagement visées à cet article. Il incombe au juge national d'apprécier si la réduction du temps de travail en tant que mesure d'aménagement représente une charge disproportionnée pour l'employeur.
3. (...)



**2.**

**10 ANS DE  
DISCRIMINATION, DE  
DISCOURS ET DE CRIMES  
DE HAINE DEVANT LA  
JUSTICE**

En 2013, le Centre a fêté son 20<sup>e</sup> anniversaire. À cette occasion, le rapport annuel Discrimination/Diversité 2012 avait donné un aperçu général de l'action judiciaire du Centre au cours des 10 années écoulées.

Pour la période allant de 2003 à 2013, une analyse a été réalisée sur l'ensemble des jugements et arrêts disponibles sur le site internet du Centre. Le fruit de cette analyse est présenté ci-après.

#### La base de données de jurisprudence du Centre

Par suite de l'art. 3,9<sup>o</sup> de la loi du 15 février 1993, le Centre se voit attribuer les compétences légales pour « *recueillir et publier, sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions jurisprudentielles utiles à l'évaluation de (...) [la loi antiracisme et la loi antidiscrimination]* ».

La base de données de jurisprudence du Centre<sup>148</sup> contient plus de 400 jugements et arrêts concernant des affaires de discrimination, de crimes de haine et de discours de haine. Les textes sont systématiquement scannés, rendus anonymes et accompagnés d'un résumé. Au moyen de quelques paramètres (année, juridiction, critère protégé) et de la possibilité d'effectuer des recherches ciblées, tant les juristes professionnels que d'autres utilisateurs peuvent se référer facilement à la base de données.

Elle ne comprend d'ailleurs pas uniquement les jugements et arrêts prononcés dans des affaires où le Centre était partie au procès. Le Centre n'étant pas systématiquement informé de toutes les décisions pertinentes, il n'y a aucune garantie d'exhaustivité<sup>149</sup>. A ce sujet, les parquets et les auditeurs du travail ont dorénavant l'obligation d'informer le Centre – conformément à la nouvelle circulaire COL 13/2013 du Collège des procureurs généraux – des affaires en cours concernant des faits de discrimination et de crimes de haine. Cette obligation implique également la transmission d'une copie des jugements et arrêts prononcés.

#### But, portée et méthode de l'analyse jurisprudentielle

L'analyse concerne les décisions judiciaires prononcées dans la période de janvier 2003 à juillet 2013 et qui ont été publiées sur le site internet du Centre. Il s'agit au total de 170 jugements (première instance) et de 75 arrêts (appel), soit 197 affaires « *uniques* ». Dans environ la moitié des cas, le Centre était partie au procès<sup>150</sup>.

Les jugements et arrêts ont été répartis en catégories et de différentes manières : tribunal compétent ; arrondissement/juridiction ; loi antidiscrimination, loi antiracisme ou loi sur le négationnisme ; droit pénal ou civil ; discrimination, crime de haine, discours de haine, matière (travail, biens et services...) avec détail ; motif(s) de discrimination ; résultat et – s'il était possible de le déduire – délai entre l'introduction et la décision.

En se basant sur ces paramètres, le Centre s'est efforcé de vérifier dans quelle mesure l'impact des principaux changements législatifs du 25 février 2003 et 10 mai 2007 était mesurable ; ces changements étaient notamment axés sur le renforcement du volet de protection civil et de l'action en cessation comme possibilité de procédure (plus) rapide pour les victimes de discrimination.

#### Principales constatations

Le graphique 26 montre le nombre de jugements disponibles par arrondissement judiciaire et, en leur sein, par tribunal compétent. Après Bruxelles vient Anvers, mais l'on constate que de manière générale le Centre dispose de sensiblement plus de jugements prononcés dans les arrondissements flamands que francophones du pays. Cependant, étant donné que le Centre n'est pas systématiquement informé, il est prématuré de conclure que les affaires sont plus nombreuses en Flandre. Certains réseaux locaux sont plus fortement développés, de sorte que le Centre est plus facilement informé de décisions judiciaires pertinentes. Pour ce qui concerne spécifiquement les affaires correctionnelles, il convient de tenir compte des chiffres de la police et des parquets ainsi que du taux de poursuite et de classement sans suite en particulier<sup>151</sup>.

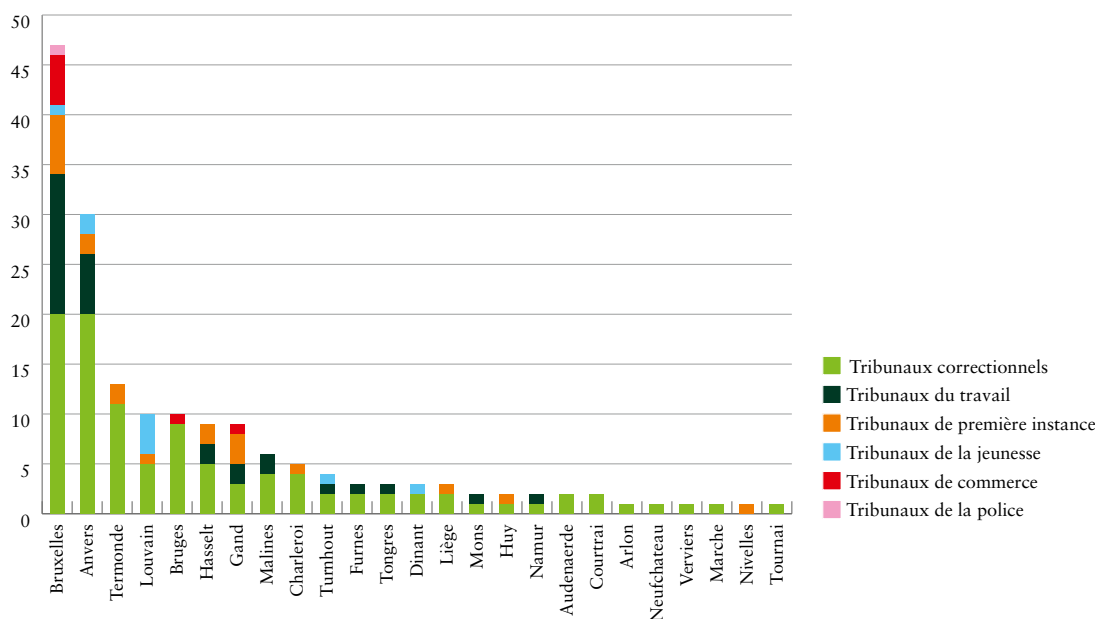
148 Cette base de données peut être consultée sur le site [www.diversite.be](http://www.diversite.be)

149 Remarquez à ce sujet que certaines décisions n'ont pas été publiées parce que la motivation était à ce point sommaire que sans connaissance de l'affaire, il n'y avait pas grand-chose à en conclure ou parce qu'il s'agissait d'un jugement qui avait été réformé en appel.

150 Ce nombre est inférieur au nombre total de dossiers (153) pour lesquels il a été décidé au cours de la période 2003-2012 d'ester en justice (voir rapport annuel Discrimination/Diversité pp. 148-150). Ceci s'explique par le fait qu'un certain nombre d'affaires ont finalement connu des suites extrajudiciaires ou sont encore en cours.

151 Les statistiques disponibles de la police et des parquets sont reprises annuellement dans le rapport Discrimination/Diversité (voir p. 172).

**Graphique 26 : nombre de jugements disponibles par arrondissement en première instance (n=170)**  
(période 2006- premier semestre 2013)



Au total, 60% des jugements concernent des affaires correctionnelles. Ensuite, viennent les tribunaux du travail (18%), les tribunaux de première instance (12%), les tribunaux de la jeunesse (5%) et les tribunaux du commerce (4%).

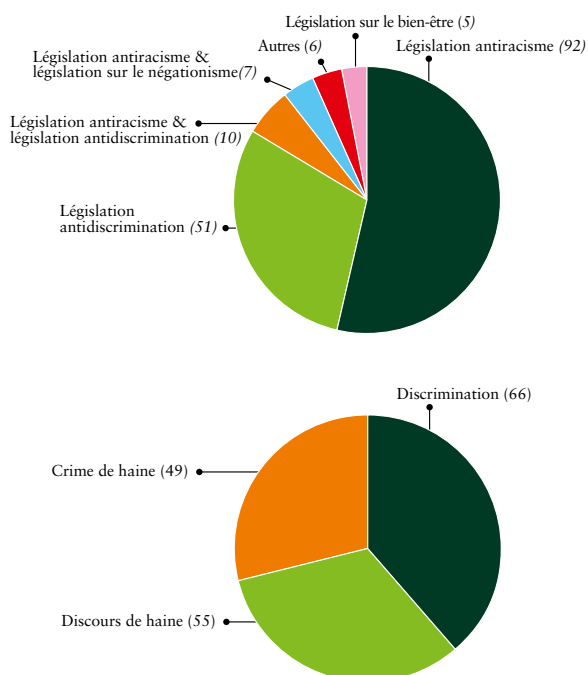
Environ 40% des jugements traitent de discrimination, à savoir si une personne ou un groupe a été traité différemment dans le contexte des relations de travail ou de l'accès au logement par exemple. Pour ce qui concerne les autres affaires, le rapport entre crimes de haine et discours de haine est à peu près égal (environ 30%).

Le graphique 27 traduit la législation qui a été invoquée dans les différentes affaires, en particulier la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et la loi sur le négationnisme. On remarque ici que les lois sont interprétées au sens large. Il n'est donc pas uniquement question de la législation antidiscrimination fédérale, mais des décrets et ordonnances équivalents ainsi que des dispositions pertinentes du Code pénal. Au total, 60% des jugements disponibles traitent entièrement ou partiellement de violations de la loi antiracisme. Pour ce qui est ensuite de la loi antidiscrimination, les critères protégés suivants sont les plus abordés : conviction religieuse ou philosophique (33%), handicap ou

santé (23%), orientation sexuelle (20%), âge (13%), conviction politique/syndicale (5%).

Remarquez que la surpondération relative des applications de la loi antiracisme est surtout la conséquence du nombre d'affaires concernant de (possibles) faits de crimes de haine racistes et de discours de haine. En matière de discrimination, le rapport est inversé et il s'agit, dans environ 60% des cas, de critères protégés par la loi antidiscrimination.

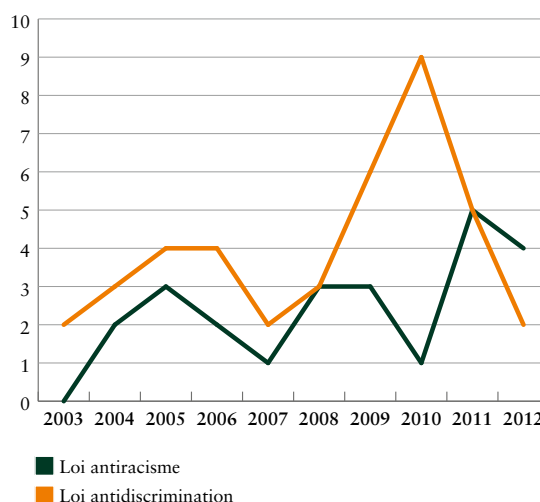
**Graphique 27 & 28 : législations invoquées - répartition discrimination, discours de haine et crime de haine (période 2006- premier semestre 2013)**



Sur l'ensemble de la période considérée, le taux de condamnations se révèle le plus élevé dans les affaires qui concernent des faits de crimes de haine et de discours de haine punissables (plus de 80%). Dans les affaires de discrimination, raison a été entièrement ou partiellement donnée à la partie demanderesse dans près de 60% des cas.

Si pour les affaires de discrimination, on examine spécifiquement l'évolution dans le temps, le graphique 29 indique que la loi antidiscrimination a été davantage appliquée et a connu un pic entre 2009 et 2011, c'est-à-dire suite aux changements législatifs de 2007<sup>152</sup>. L'impact est difficile à définir pour ce qui a trait au taux de condamnations : en 2009, 3 des 9 jugements étaient à l'avantage de la partie demanderesse ; en 2010, 6 des 10 ; en 2012, 5 des 10 (loi antidiscrimination et loi antiracisme ensemble).

**Graphique 29 : Nombre de décisions de 2003 à 2012 par loi concernée**



Si l'on observe l'évolution des affaires judiciaires liées à la discrimination en première instance, notamment le délai moyen entre l'introduction de l'affaire et le jugement, il en découle que l'ambition de 2007 du législateur d'accélérer l'accès à la justice et la procédure via un renforcement du volet civil et l'action en cessation, n'est pas (encore) réalisée. Au contraire, la durée moyenne continue de croître et fluctue, ces dernières années, entre 1,5 et 2,5 ans. Dans ce cadre, il convient d'ajouter que ces informations ne sont pas disponibles pour toutes les affaires et qu'il existe d'importantes différences selon la nature et la complexité de l'affaire. Ainsi, le délai moyen a pu être calculé pour seulement trois quarts des jugements disponibles et concerne, pour 2004 par exemple, une seule affaire de discrimination qui a connu une procédure extrêmement rapide (Tribunal de 1<sup>re</sup> instance de Hasselt, 5/10/2004). En outre, l'arriéré judiciaire, qui se fait sentir plus fortement dans certains arrondissements, joue incontestablement un rôle.

Au niveau des cours d'appel, la base de données jurisprudentielle du Centre comptait au moment de l'analyse (mi-2013) 75 arrêts. Pour 41 de ces affaires, le jugement en première instance figure également sur le site internet.

Près de deux tiers des affaires sont liées à la discrimination. On remarquera, en l'occurrence, la part des questions liées au travail en ce qui concerne les tribunaux du travail bruxellois et anversois.

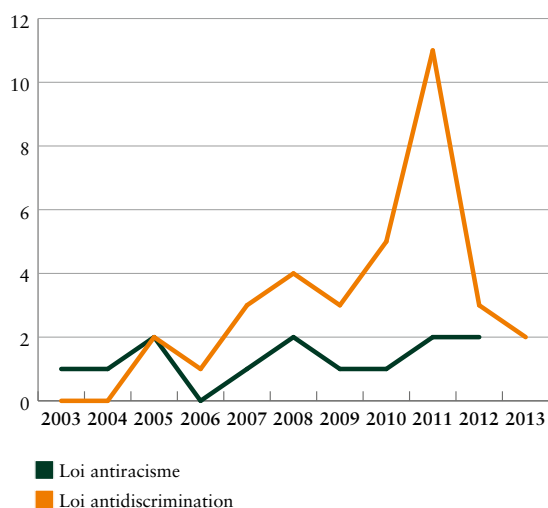
152 Parce que l'analyse est limitée à la jurisprudence publiée sur le site internet en juillet 2013, sans actualisation pour l'année complète, le graphique montre uniquement les résultats jusqu'à 2012 inclus.



Le nombre d'applications en appel de la loi antiracisme et de la loi antidiscrimination (discrimination, crimes de haine, discours de haine) est à peu près égal. Pour ce qui est de la loi antidiscrimination, voici les critères protégés les plus invoqués : handicap ou santé (34%), âge (21%), conviction religieuse ou philosophique (18%), orientation sexuelle (14%) et conviction syndicale/politique (8%).

Si l'on examine uniquement les questions liées à la discrimination, le nombre d'arrêts concernant la loi antidiscrimination est sensiblement supérieur, avec près de trois quarts des affaires et un pic remarquable en 2011. Dans les affaires qui concernent la discrimination « raciale », on notera toutefois que dans près de 80% des cas, une condamnation est prononcée, contre seulement 50% dans les affaires concernant d'autres motifs de discrimination.

Graphique 30 : Nombre d'arrêts par législation 2003-2013 (1<sup>er</sup> semestre)



## Conclusion

Il ressort en premier lieu de cet aperçu de la jurisprudence disponible depuis 2003, année où les motifs dits de discrimination non raciale ont été ajoutés au volet civil de la loi, que le nombre d'affaires (connues) est limité, avec une moyenne de moins de 20 par an. On note dans ce cadre une grande différence entre les arrondissements judiciaires, que la différence en termes de nombre d'habitants n'explique que partiellement. Outre une différence dans la politique de poursuite, le caractère non systématique du rapportage peut également expliquer ces différences. La circulaire 13/2013 du Collège des procureurs généraux doit faire en sorte que le Centre soit dorénavant systématiquement informé d'affaires en cours et de jugements et d'arrêts prononcés; ce qui doit permettre une meilleure analyse.

Vu le nombre limité d'affaires et le manque d'exhaustivité, il n'est pas possible d'indiquer des tendances avec suffisamment de certitude. Il s'avère cependant que l'ambition du législateur d'accélérer la procédure judiciaire via la procédure civile (et l'action en cessation) n'a pas été réalisée. Ce n'est pas une bonne chose : toutes les parties concernées ont intérêt à voir leur affaire traitée rapidement, et il en va également de l'intérêt général que les tribunaux fassent rapidement la clarté sur ce qui est admissible ou pas.





**3.**

# **DOSSIERS JUDICIAIRES INTRODUITS PAR LE CENTRE**

Le Centre peut ester en justice sur la base de la loi anti-racisme du 30 juillet 1981, de la loi antidiscrimination du 10 mai 2007 (ainsi qu'en matière de harcèlement « *discriminatoire* » au travail sur la base de la loi sur le bien-être du 4 août 1996, Chapitre Vbis) et de la loi sur le négationnisme du 23 mars 1995. Le champ d'application de ces lois est limité aux matières fédérales. Le nouveau Centre interfédéral pourra à l'avenir introduire des dossiers judiciaires sur base des décrets et des ordonnances antidiscrimination des Communautés et des Régions.

En 2013, le Centre a décidé d'introduire une procédure dans 14 dossiers. Il s'agit ici des mandats accordés par le Conseil d'administration pour une action (en cessation) civile ou une constitution de partie civile dans des affaires pénales. Ces procédures ne sont pas nécessairement engagées la même année. De surcroît, il est possible que le Centre renonce par la suite à une affaire pénale, par exemple lorsqu'après consultation du dossier pénal, les éléments semblent insuffisants, ou lorsqu'une solution extrajudiciaire finit par être trouvée.

### *Discrimination*

- » Action en cessation contre l'exploitant d'un bar/salon de dégustation de glaces à la côte belge qui, sur la base de son propre règlement, refuse de servir des clients portant un foulard islamique.
- » Action en cessation contre un attaché de presse qui intervenait en sous-traitance d'un promoteur de concert et qui refusa des aménagements raisonnables à un journaliste en fauteuil roulant.
- » Action dans une affaire concernant le licenciement d'un employé chargé du nettoyage dans une entreprise, absent de manière répétée après une opération au genou. Le médecin du travail avait déclaré la personne apte à reprendre le travail moyennant une adaptation temporaire de fonction, mais l'employeur avait refusé d'y donner suite.
- » Action en cessation contre un établissement de fitness qui pratique une interdiction stricte du port de couvre-chefs. Le Centre a reçu des signalements d'un client qui se couvrait la tête en raison d'un psoriasis et d'une cliente portant un foulard islamique.
- » Intervention dans une affaire pendant sur le refus de conclure une convention en matière d'agence commerciale avec une SPRL donnée. Il s'agit d'une application de principe du glissement de la charge

de la preuve, dès lors qu'il ne semble manifestement pas exister d'autre explication raisonnable que l'origine d'un des gérants de l'entreprise.

### *Crimes de haine*

- » Plainte avec constitution de partie civile dans une affaire concernant des coups et blessures avec mobile raciste par un inspecteur principal de la police locale de Bruxelles-Sud. L'accusé a été condamné pour ces faits en première instance (Corr. Bruxelles 22/4/2013).
- » Plainte avec constitution de partie civile dans un dossier concernant une agression grave à l'encontre d'un homme noir. Les deux accusés ont été condamnés pour coups et blessures, mais le tribunal a estimé que le mobile raciste était insuffisamment démontré (Corr. Audenarde 3/6/2013).
- » Plainte avec constitution de partie civile à l'occasion de l'incendie criminel dans une mosquée chiite, à Anderlecht, en mars 2012 et lors duquel l'imam a perdu la vie.
- » Plainte avec constitution de partie civile dans une affaire concernant de graves violences dans un café d'Alost à l'encontre de deux hommes homosexuels, en juillet 2012. L'une des victimes est restée un temps dans le coma.
- » Plainte avec constitution de partie civile à l'encontre de deux personnes qui, en novembre 2011, ont fait des déclarations homophobes dans un bar lesbigay bruxellois et en sont venus aux mains avec plusieurs personnes présentes.

### *Discours de haine*

- » Plainte avec constitution de partie civile pour incitation à la haine contre des non-musulmans, avant et pendant une manifestation à Borgerhout en septembre 2012. L'homme a été condamné par défaut (Corr. Anvers 26/4/2013).
- » Plainte avec constitution de partie civile pour infractions à la loi antiracisme (antisémitisme) et à la loi sur le négationnisme par l'humoriste français controversé Dieudonné, à l'occasion d'une représentation à Herstal en mars 2012.
- » Plainte avec constitution de partie civile dans une affaire concernant des jeunes (du Nord de la France) qui dans un tram de la côte, avaient fait le salut hitlérien à plusieurs reprises, notamment à l'encontre d'un jeune à la couleur de peau « *foncée* ».

Deux accusés identifiés sont condamnés sur la base de la loi antiracisme pour incitation à la haine (Corr. Furnes, 22/11/2013). Une médiation suivra peut-être entre le Centre et l'un des auteurs.

En outre, le Centre a déposé en 2013, 16 simples plaintes (32 en 2011, 20 en 2012), pour des infraction(s) possible(s) à la loi antiracisme, la loi anti-discrimination ou la loi sur le négationnisme. Dans six cas, il était question de grave discours de haine raciste, antisémite/négationniste, islamophobe et/ou homophobe sur des sites internet ou des médias sociaux. Dans six autres affaires, il s'agissait du harcèlement de personnes, manifestement pour des motifs racistes (3), homophobes (2) ou antisémites. Enfin, le Centre a procédé à une plainte simple dans deux dossiers de violence (1 racisme, 1 homophobie) et deux dossiers de tags/graffitis (1 antisémitisme, 1 homophobie).

En tant que démarche juridique, les simples plaintes doivent être clairement distinguées d'une éventuelle constitution de partie civile par le Centre dans une phase ultérieure. Elles ne sont donc pas comptabilisées comme action en justice. Remarquez également que dans les plaintes simples, le Centre peut viser une médiation dans des affaires pénales ainsi que d'autres mesures alternatives<sup>153</sup>.

---

153 Plus d'informations à ce sujet dans le rapport d'étude « Vers des mesures alternatives dans la lutte contre la discrimination et les délits de haine » (2012, LINC pour le compte du Centre). Disponible sur [www.diversite.be](http://www.diversite.be), rubrique « publications ».





**4.**

**CIRCULAIRE  
COL 13/2013**



En 2011, les autorités avaient déjà annoncé leur intention d'élaborer une nouvelle circulaire afin de mettre en place une politique cohérente de poursuite des discriminations et délits de haine. Il en avait déjà été question dans le rapport annuel de 2011<sup>154</sup>.

Les deux circulaires de 2006<sup>155</sup> n'étaient plus adaptées aux évolutions législatives dont les nouvelles lois « *antidiscrimination* » en vigueur depuis 2007<sup>156</sup>.

Dans le courant de l'année 2012, plusieurs réunions de travail ont eu lieu afin de rédiger la « COL »<sup>157</sup>. Ont notamment participé à ces réunions : le Collège des Procureurs Généraux, le Service de la Politique Criminelle, la police fédérale et la police locale, des spécialistes pour des délits commis via internet, des représentants de la justice et des affaires intérieures, des magistrats, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ainsi que l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La circulaire énumère les différentes législations concernées, clarifie les attentes envers les magistrats et sollicite également la contribution des services de police afin d'améliorer la recherche sur les discriminations et délits de haine. Elle invite également chaque zone de police à désigner un policier de référence.

Le développement du travail en réseaux entre la police. Les magistrats de référence et d'autres instances comme le Centre et l'Institut est essentiel. Investir dans des partenariats constitue une démarche rentable : la police n'est par exemple pas à même de résoudre tous les problèmes, mais peut par contre renvoyer vers une instance compétente. Dans le cadre de tels partenariats les services de médiation ont également une place importante.

Il reste à transposer les principes et recommandations de la circulaire dans la pratique. Au niveau de la magistrature, des rencontres ont déjà eu lieu et les premières formations sont planifiées.

La circulaire s'accompagne d'un lexique<sup>158</sup> qui reprend les principes des différentes législations, des exemples et de la jurisprudence existante.

### *Amélioration de l'enregistrement par la police*

Depuis 2006, le Centre reçoit, de la part de la Direction opérationnelle de la police, les chiffres qui concernent les faits enregistrés en matière de discrimination, négationnisme et révisionnisme<sup>159</sup>. La nouvelle circulaire y ajoute des sous-rubriques relatives à l'homophobie et à la discrimination sur base du handicap<sup>160</sup>. Elle rappelle également la procédure qui vise les délits de haine et autres affaires similaires.

Le combat contre la discrimination, le discours et le crime de haine nécessite non seulement une optimisation des enregistrements par la police mais aussi une volonté, de la part des citoyens, de signaler les faits.

En 2013, le Centre et la police fédérale ont entamé des démarches afin d'améliorer la collecte des données et de permettre ainsi un enregistrement plus transparent des faits de racisme et de discrimination.

La question de la fiabilité de l'enregistrement des données par la police est illustrée notamment par le fait que les chiffres donnés par la police indiquent encore en 2012 des faits relatifs à « *Donner publicité à son intention de recourir à la discrimination, à la haine ou à la violence* » alors qu'il s'agit d'une qualification qui n'existe plus depuis 2007 (voir annexe).

154 Voir rapport annuel 2011, p. 43.

155 Circulaire nr. COL 6/2006 « racisme et xénophobie » et la COL 14/2006 « homophobie ».

156 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ; loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie modifiée par la loi du 10 mai 2007 ; loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

157 Cette nouvelle COL se trouve sur le site du Ministère public ([www.om-mp.be](http://www.om-mp.be)) et porte le numéro COL 13/2013.

158 Ce lexique peut également être consulté sur le site du Centre ([www.diversite.be](http://www.diversite.be)).

159 FGP/CG/CGOP/B

160 Circulaire p. 24-26.



## Chapitre 5.

# LE CENTRE EN RÉSEAU





1.

# NATIONAL



## 1.1. Points de contact antidiscrimination flamands (Meldpunten)

2013 est l'année où la transition des points de contact antidiscrimination en Flandre vers le nouveau Centre interfédéral a été préparée. Cette préparation s'est déroulée en étroite collaboration avec l'administration *Gelijke Kansen in Vlaanderen* (GKV – égalité des chances en Flandre).

En Flandre, depuis le décret sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement de la Communauté flamande de juillet 2009, 13 points de contact antidiscrimination (meldpunten discriminatie) locaux ont été créés dans les 13 villes-centre flamandes.

Ils bénéficient d'un soutien administratif, financier et sur le plan du contenu de la part de l'administration GKV. Il existe ainsi au niveau plus particulier du contenu une intervision mensuelle et un moment de networking. Mais les points de contact sont également soutenus par le Centre. Depuis quelques années, une convention a été conclue entre le Centre et GKV pour ce qui a trait au soutien et au coaching sur le plan du traitement des dossiers. Ainsi, tous les points de contact sont connectés à la base de données (Metis) qui reprend tous les signalements et dossiers. Soutien lors de l'enregistrement, formation sur la législation antidiscrimination, explication quant à l'approche méthodologique : tout cela a été réglé via cette convention.

À partir de 2014, tous les points de contact antidiscrimination seront une composante du (nouveau) Centre. L'accord de coopération définitif, conclu le 12 juin 2013, stipule que « Le Centre assure l'accessibilité de ses services, en ce compris aux personnes à mobilité réduite, et organise, outre le point de contact central, des points de contact locaux, auprès desquels un signalement peut être déposé, en collaboration avec les Régions, les Communautés, les provinces et les communes. Ces points de contact locaux doivent être suffisamment répartis au niveau géographique afin de garantir pour le citoyen un accès aisé.

Lesdits points de contact ont pour tâche de soutenir et de rendre possible le fonctionnement du Centre. Le conseil d'administration interfédéral et les chambres pourront déterminer avec plus de précision les tâches des points de contact, dans les limites de leurs compétences respectives.

Les communes du ressort du point de contact peuvent contribuer à leur financement pour autant qu'elles respectent l'indépendance desdits points de contact. »

Afin de préparer cet avenir, un courrier conjoint du ministre flamand de l'Égalité des chances et du Centre a été adressé en septembre 2013 à tous les bourgmestres des 13 villes-centre. Ce courrier demande un entretien afin de pouvoir discuter des possibilités d'une collaboration future. Au cours des derniers mois de 2013, une visite a été rendue à l'ensemble des 13 villes-centre, et des accords concrets ont été pris concernant l'intégration des points de contact antidiscrimination en Flandre.

À l'avenir, il est en effet extrêmement important de continuer à assurer l'ancrage local. Les problèmes concernant la discrimination se manifestent souvent localement et exigent par conséquent une approche locale. C'est pourquoi un réseau local se révèle crucial. En outre, il s'agit aussi de mettre à la disposition du collaborateur une infrastructure et du soutien logistique. Et sur les plans préventifs et davantage structurels également, il est important que le travail du point de contact puisse se rattacher aux projets de politique locaux en ce qui concerne la promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les collaborateurs des points de contact sont devenus de manière effective des collaborateurs du Centre. Afin que cette transition se déroule dans les meilleures conditions possibles, un mécanisme de coordination a été instauré en interne, et une planification en termes de contenu pour début 2014 a été convenue lors de la dernière concertation sur les points de contact.

## 1.2. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles

### Région wallonne

#### Traitement des signalements

Les dossiers individuels relatifs aux domaines de compétence wallons (une quarantaine par an) concernent principalement le critère du handicap, dans des domaines très divers (logement, emploi, société...)<sup>161</sup>.

#### Espaces Wallonie

Le Centre et la Wallonie ont lancé la campagne « *La discrimination ne passera pas par chez nous !* »

Cette campagne est destinée à informer les citoyens wallons sur les nouveaux points de contact locaux



antidiscrimination, organisés au sein des Espaces Wallonie. Elle vise à interpeller le citoyen sur la possibilité de signaler une situation discriminatoire, en tant que victime ou en tant que témoin, quels que soient le motif de discrimination ou la matière concernés.

Pour rappel, les dix Espaces Wallonie sont désormais compétents et opérationnels pour accueillir toute personne désireuse de déposer un signalement ou d'obtenir des informations sur leurs droits en matière de discrimination. Les agents des Espaces Wallonie organisent un premier accueil des citoyens concernés et, le cas échéant, les mettent en relation avec le Centre ou l'Institut. Ils peuvent également les réorienter vers d'autres organismes si ni le Centre ni l'Institut ne sont légalement compétents.

La campagne se décline en dix visuels qui identifient diverses régions et mentionnent les coordonnées de l'Espace Wallonie le plus proche du citoyen.

#### Discrimination, désaffiliation et employabilité

Suite à une concertation entre le Centre et le Forem, le Centre a initié une étude portant sur la relation entre « *discrimination-désaffiliation* » et « *employabilité des jeunes issus de l'immigration* ». Le cahier des charges prévoyait :

- » de réaliser un inventaire des études réalisées sur le sujet dans les dix dernières années, de les mettre en perspective et d'en faire une synthèse globale ;
- » d'organiser des focus groupes avec des représentants du FOREM (formateurs et/ou accompagnateurs), des Missions régionales pour l'emploi, du secteur ISP, des centres régionaux d'intégration et des jeunes bénéficiaires issus de l'immigration ;
- » d'organiser un rapport de synthèse permettant la formulation d'avis et de recommandations et l'organisation d'un séminaire de travail prévu en 2013.

L'étude a été confiée au CEDEM/ULg, le rapport a été publié fin 2013 et sera valorisé lors d'une journée d'étude en 2014.

#### Love is Love

Sous le vernis d'une acceptation politiquement correcte, les stéréotypes, les préjugés et les expressions négatives à l'égard des gays et des lesbiennes ont la vie dure. Cette tolérance fictive entraîne de graves conséquences sur leur bien-être et cautionne des attitudes discriminatoires dans de nombreux domaines.

Afin de sensibiliser le public au vécu des gays et des lesbiennes, le Centre et la Wallonie ont souhaité leur laisser la parole dans un court-métrage documentaire. « *Love is Love* » se présente comme une mosaïque de portraits croisés, réalisés aux quatre coins de Wallonie. Le film aborde avec simplicité et sensibilité certains moments clés de la vie de Yannic, Magali, Jeff, François, Claire et Nanou.

<sup>161</sup> Pour plus d'informations sur le nombre et le type de dossiers traités, nous vous renvoyons vers le chapitre de ce rapport relatif aux chiffres. Il existe également un rapport annuel spécifique au protocole de collaboration avec la Wallonie qui peut être consulté

Diffusé en avant-première sur les télévisions locales francophones (TV Com- Antenne Centre- dans « *Côté-Court* » sur Televesdre, MA-télé- Notélé- Canal C- CANALZOOM, Télé Bruxelles, Télé Mons Borinage et Téléambre) dans le cadre de la Gay Pride et de la semaine Arc-en-Ciel, du 13 au 19 mai 2013, le court-métrage « *Love is Love* » a été réalisé par Sergio Ghizzardi.

Le travail piloté par le Centre a bénéficié de la collaboration de nombreux partenaires (Arc-en-ciel Wallonie, la Direction générale opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé du Service public de Wallonie, la Direction de l'Égalité des Chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Délégué général de la Communauté française aux Droits de l'Enfant).

En collaboration avec Arc-en-ciel Wallonie, le Centre finalise un programme de sensibilisation sur l'homophobie auprès des acteurs locaux de Wallonie. 40 séances de formation seront organisées au sein des communes wallonnes et auprès des acteurs locaux de l'aide sociale et de la cohésion sociale. Les séances de sensibilisation seront construites autour de la diffusion du court-métrage « *Love is Love* ».

#### L'appui aux communes wallonnes

Cherchant à stimuler les initiatives locales en matière d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations, le Centre soutient les villes et communes dans la réflexion et la mise en place de politiques d'égalité des chances. Des rencontres et des séances d'information et de sensibilisation sont proposées tant aux agents communaux qu'aux élus. Le Centre est également régulièrement sollicité pour participer à des activités de sensibilisation organisées par les autorités communales (conférences, colloques, tables-rondes, conseils consultatifs...) ainsi que pour participer à la formation d'agents communaux ou de CPAS en matière de gestion de la diversité. Le Centre soutient par ailleurs le dispositif de charte de l'égalité des chances pour les communes wallonnes, initié par le Cabinet de l'égalité des chances et mis en place par l'association GenderatWork. Ce dispositif est d'autant plus intéressant qu'il rencontre une priorité du Centre à favoriser la mise en réseau des acteurs locaux, les échanges de bonnes pratiques, les espaces de réflexion.

#### *Fédération Wallonie-Bruxelles*

##### Traitement des signalements individuels

Les signalements et dossiers individuels relatifs aux compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles concernent principalement le domaine de l'enseignement<sup>162</sup>.

##### Formation, information, sensibilisation des inspecteurs

La formation des inspecteurs scolaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles, commencée en 2012 en collaboration avec l'Institut de la Formation en cours de Carrière, s'est poursuivie en 2013.

##### Checklist

Conformément à ce qui était prévu par le Plan Diversité du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Centre a participé à l'élaboration d'une checklist « *Diversité* » à destination des agents chargés de la communication au Ministère ; elle consiste en un ensemble synthétique de bonnes pratiques en matière de diversité et d'égalité des chances dans l'exercice des fonctions d'un chargé de communication.

##### Brochure aménagements raisonnables

La brochure « *A l'école de ton choix avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'enseignement* » est sortie en septembre 2013. Elle a été élaborée en collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles et avec de nombreux autres acteurs du domaine de l'enseignement et du handicap, et plus de 11 000 exemplaires ont été distribués dans les établissements scolaires de la Fédération.

##### En Commission Communautaire française

Un protocole de collaboration a été signé entre le Centre et la COCOF. Le Protocole confère au Centre la mission de traiter les cas individuels de discrimination eu égard aux compétences de la COCOF, d'organiser l'information et la sensibilisation du public et du personnel des services de la COCOF, de rendre des

162 Pour plus d'informations sur le nombre et le type de dossiers traités, nous vous renvoyons vers le chapitre de ce rapport relatif aux chiffres et vers le rapport spécifique sur le protocole avec la Fédération Wallonie-Bruxelles.



avis et des recommandations aux autorités communautaires bruxelloises et de mener des études sur des thématiques liées à la fois aux compétences de la COCOF et à la lutte contre les discriminations.

Dans ce cadre, le Centre a rencontré les différentes Directions de l'Administration afin de les informer sur les effets de ce protocole d'accord et développé une campagne d'information visant les agents et les acteurs de terrain. Un plan d'action 2014 est en cours de finalisation.

### **1.3. Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles Capitale<sup>163</sup>**

Le Centre et Actiris ont renouvelé et adapté la convention de partenariat qui les lie depuis plusieurs années. L'accord signé entre les deux institutions qui reconnaît les compétences spécifiques des parties vise les complémentarités.

Ainsi le Centre aura pour mission d'accompagner Actiris dans le renforcement de son dispositif de lutte contre la discrimination sur le marché du travail bruxellois concrétisé actuellement et notamment par le guichet antidiscrimination et les plans de diversité, d'octroyer un soutien juridique aux agents d'Actiris concernés par la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité, de soutenir Actiris dans la mise en œuvre de son plan de diversité interne.

Par ailleurs, Actiris renouvelle son projet E-learning du Centre visant à créer une interface WEB « *e-learning* » à destination des responsables des ressources humaines des entreprises privées et publiques, et des services publics. Enfin, la convention formalise l'engagement du Centre au sein du Conseil de non-discrimination et de diversité mis en œuvre par l'Office.

## 2. INTERNATIONAL

## 2.1. National Contact Point on Integration (NCPI)

Depuis 2011, les NCPI examinent dans quelle mesure le développement d'indicateurs relatifs à l'intégration de ressortissants de pays tiers est possible. L'idée était de collecter de telles données afin de permettre aux États membres de comparer les effets de leurs politiques d'intégration. Ce projet a été mis en œuvre par European Services Network (ESN) et le Migration Policy Group (MPG) pour le compte de la Commission européenne, et le réseau de NCPI a suivi la situation de près. En mars 2014, le MPG a délivré son rapport final<sup>164</sup> à la Commission européenne.

Durant l'année 2012 le MPG et ESN ont organisé différents séminaires afin de réaliser une large consultation du maximum d'acteurs possible. Au cours des réunions préparatoires et des séminaires, des informations ont été collectées sur les domaines entrant en considération, les données qui étaient déjà disponibles, les données qui manquaient encore, etc. En définitive, le choix s'est concentré sur quatre domaines : travail, enseignement, citoyenneté active et cohésion sociale. Ces quatre domaines semblaient les plus pertinents dans le cadre de l'intégration d'étrangers. Certaines études existantes semblaient déjà contenir une profusion de données sur ces quatre domaines : l'Eurobaromètre, l'enquête sur les forces de travail de l'UE (EFT-UE), le Programme international pour le suivi des acquis des élèves de l'OCDE (PISA) et les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (SRCV-UE).

Selon le rapport final du MPG, il existe encore plusieurs défis à relever avant que les données existantes puissent servir d'indicateurs de l'intégration des ressortissants d'un pays tiers. Premièrement, il y a la question de la taille des échantillons. Toutes les enquêtes sont réalisées auprès d'un échantillon représentatif de l'ensemble de la population de chaque État membre. Une fois que l'on considère uniquement les ressortissants de pays tiers contenus dans l'échantillon, les chiffres sont parfois trop réduits pour être représentatifs. En outre, les enquêtes dans chaque État membre sont réalisées par une instance propre (géné-

ralement l'institut national des statistiques). Par conséquent, les enquêtes ne sont pas réalisées dans chaque État membre selon la même méthode. Il est nécessaire d'harmoniser la méthode afin de permettre une comparaison objective précise entre États membres.

La Commission réfléchit actuellement à la manière d'aborder ces lacunes. Dans l'intervalle, les indicateurs utilisables peuvent déjà être exploités par les différents États membres, régions et administrations locales afin de sonder les effets de la politique d'intégration.

En 2013 aussi, le réseau NCPI a été consulté à propos du nouveau cadre financier multi-annuel (Multiyear Financial Framework – MFF). Ce cadre financier détermine les orientations budgétaires que l'Union européenne suivra de 2014 à 2020. En ce qui concerne les politiques d'intégration, l'Union européenne n'a que la compétence d'offrir des impulsions, d'encourager et de faciliter l'échange de bonnes pratiques et de garantir la coordination avec d'autres matières pour lesquelles elle est compétente (telles que l'emploi et l'inclusion sociale). Les nouveaux « *Asylum and Migration Fund* » et « *Internal Security Fund* » remplaceront les précédents « *European Integration Fund* », « *External Borders fund* », « *Return Fund* » et « *Refugee Fund* ».

164 Migration Policy Group, « Using EU Indicators of Migrant Integration, final report for Directorate-General for Home Affairs », Commission européenne, Bruxelles, 2013.

## 2.2. FRA: agence des droits fondamentaux

L'agence des droits fondamentaux (FRA), dont le siège est à Vienne, a été fondée en mars 2007 et a succédé à l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC). Un collaborateur du Centre siège au Conseil d'administration. Le Comité scientifique a été renouvelé en 2013 et parmi ces 11 membres, deux sont belges : Françoise Tulkens et Olivier De Schutter. Le réseau FRANET récolte, pour chacun des Etats membres de l'UE, des données qualitatives et quantitatives qui sont exploitées tant dans le rapport annuel de la FRA que dans certaines publications ad hoc.

La mission de la FRA est triple : rassembler et analyser des données et informations, conseiller les institutions de l'UE et les États membres, collaborer avec la société civile et sensibiliser. La FRA n'est formellement pas compétente pour traiter les plaintes individuelles. Elle publie un rapport général sur la situation des droits fondamentaux en Europe (en 2012 : « *L'Union européenne, une communauté de valeurs : sauvegarder les droits fondamentaux en période de crise* ») et de nombreux rapports dans le cadre de la Charte européenne des droits fondamentaux.

La FRA a développé un outil d'information en ligne, « *Charterpedia* », qui permet aux utilisateurs d'accéder à des informations sur les droits fondamentaux dans l'Union européenne (UE) et ses Etats membres. La « *Charterpedia* » se veut un outil de recherche pour les chercheurs, politiciens, organisations non gouvernementales (ONG), la société civile et le public.

Les publications/activités phare de la FRA en 2013 ont été les suivantes :

- » Les expériences des personnes LGBT en matière de discrimination et de crimes de haines dans l'UE et la Croatie
- » La capacité juridique des personnes souffrant de troubles mentaux et des personnes handicapées intellectuelles
- » Conférence sur le thème « *Combattre les crimes de haine dans l'UE* » (Vilnius)
- » Expériences de la discrimination et des crimes de haine vécues par des personnes juives dans les États membres de l'Union européenne
- » Manuel de formation aux droits fondamentaux destiné aux forces de police

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

## 2.3. Commission européenne contre le racisme et la xénophobie (ECRI), Conseil de l'Europe

Le Centre est actif par le biais d'un collaborateur qui siège de manière indépendante au titre de la Belgique aux travaux de l'ECRI.

En 2013, l'ECRI a entamé son cinquième cycle de monitoring, dans lequel, pour la première fois, la haine et la violence à l'égard des LGBT ont également fait l'objet d'un monitoring. Les premiers pays abordés dans le nouveau cycle ont été la Belgique et l'Allemagne. La délégation de l'ECRI a séjourné en Belgique du 11 au 15 mars 2013. Le 5<sup>e</sup> rapport sur la Belgique a été rendu public le 25 février 2014.

Les deux recommandations spécifiques pour lesquelles l'ECRI demande aux autorités belges une mise en œuvre prioritaire sont les suivantes :

- » L'ECRI recommande aux autorités de procéder dans les plus brefs délais à l'évaluation de l'application et de l'effectivité de la législation contre le racisme et l'intolérance prévue par les lois de 2007 conformément à l'article 52 de la loi fédérale contre la discrimination, en vue de recenser les éventuelles lacunes à combler ou les améliorations et les clarifications à apporter.
- » L'ECRI recommande aux autorités belges de conclure au plus vite le processus législatif de trans-

formation du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme en une institution interfédérale, pleinement indépendante, au service de toutes les victimes de discrimination fondée sur des motifs relevant de sa compétence.

Ont été publiés en 2013 les 4<sup>e</sup> Rapports « *pays par pays* » relatifs à l'Irlande, le Liechtenstein, la République de Moldavie, les Pays-Bas, la Fédération de Russie, Malte, la Finlande, le Portugal et Saint Marin.

En partenariat avec le Médiateur pour l'égalité, une table ronde a été organisée à Stockholm pour discuter, avec les autorités publiques et les organisations de la société civile, des suites données aux recommandations faites dans son rapport de 2012 sur la Suède.

Le collaborateur du Centre y a participé en qualité de co-rapporteur pour la Suède.

A l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale du 21 mars, un communiqué de presse conjoint avec la FRA et l'OSCE / ODHIR : « *L'austérité n'est pas une excuse pour le racisme* » fut publié.

Le Centre a contribué au séminaire de la Commission antiracisme du Conseil de l'Europe pour les institutions nationales indépendantes chargées de la lutte contre le racisme et l'intolérance qui était centré sur le thème : « *Les défis que ces organes doivent relever dans le contexte institutionnel et budgétaire* ».

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

## **2.4. Le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (Equinet)**

Equinet, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (« *equality bodies* »), rassemble à l'échelon européen les organismes nationaux de promotion de l'égalité qui ont une mission similaire à celle du Centre et de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, les deux membres belges d'Equinet. Il constitue une plateforme favorisant la collaboration et l'échange d'expertise, notamment juridique, entre les différents membres travaillant à la lutte contre les discriminations dans leur pays respectif. Depuis sa création en 2007, le réseau Equinet – dont le Secrétariat est hébergé dans les locaux du Centre – travaille avec le Centre et ses homologues européens à l'élaboration et à la diffusion de recommandations et de bonnes pratiques tirées de l'expérience concrète de ses membres. Il contribue ainsi au dialogue avec les institutions européennes et d'autres acteurs dans le domaine de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

Au cours de son Assemblée Générale du 28 novembre 2013, le réseau Equinet a accueilli trois nouveaux membres (Ombudsperson for Gender Equality, Croatie - National Equality Councilor, Italie - National Commission for Persons with Disability, Malte),

portant ainsi le nombre total de ses membres à 41, issus de 31 pays européens - dont les 28 États membres de l'UE. C'est aussi à cette occasion que les membres nationaux ont élu leur conseil d'administration pour un nouveau mandat de deux ans jusque 2015, au sein duquel le Centre continuera d'être représenté dans la continuité de l'engagement du Centre depuis la création du réseau. Le directeur du Centre a par ailleurs présidé le conseil d'administration d'Equinet durant les deux dernières années (2011-2013).

Pour Equinet, 2013 s'est avéré particulièrement riche en événements. Ayant hérité des activités du réseau des organismes de lutte contre les discriminations fondées sur le genre précédemment coordonnées par la Commission européenne, Equinet a organisé une nouvelle formation (sur l'écart salarial hommes-femmes), un séminaire spécifique (sur l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail) et un nouveau groupe de travail (qui s'est réuni deux fois). Ce nouveau champ de travail s'est ajouté aux autres activités traditionnellement organisées par Equinet durant l'année, dont deux formations (l'une à portée juridique et l'autre abordant les pistes de collaboration possibles entre les organismes de promotion de

l'égalité et les responsables sociaux) et un séminaire juridique de haut niveau, ainsi que les quatre autres groupes de travail thématiques (qui se sont chacun réunis à deux reprises au cours de l'année). Différents collaborateurs du Centre ont activement participé à toutes ces activités, y contribuant leur expertise et leur expérience tout en profitant des échanges avec leurs pairs européens.

Pour faire face efficacement à ses nouvelles prérogatives, l'équipe du secrétariat d'Equinet devait donc s'agrandir. Ce fut chose faite en mars avec l'arrivée en son sein d'une nouvelle responsable politique spécialisée dans les questions de genre et dont le rôle principal est d'établir et de gérer le nouveau groupe de travail thématique et d'organiser les séminaires et les formations sur des problématiques liées au genre.

Equinet a également assuré son rôle de source d'informations et de recommandations en matière d'égalité et de non-discrimination en publiant un certain nombre de rapports (issus du travail de ses groupes thématiques) et deux perspectives, la dernière publication portant sur les « *Organismes de lutte contre les discriminations et personnes LGBTI* » et l'autre en cours de finition sur « *l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée* ». Ces perspectives présentent en détail la situation actuelle quant à la problématique étudiée, relèvent les écueils rencontrés et font des recommandations à l'usage des responsables politiques au niveau national et européen.

2014 sera une année charnière pour Equinet, car elle marquera la fin de son premier plan stratégique pluriannuel (2011-2014). Le Conseil d'administration et le secrétariat d'Equinet consacreront une grande partie de leurs efforts au développement d'un nouveau plan stratégique (2015-2018), en étroite collaboration avec les membres. Le Centre et ses collaborateurs continueront à apporter leur contribution majeure au développement d'Equinet et de bénéficier dans ce contexte de leurs échanges avec leurs pairs européens.

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





# ANNEXES





1.

# CHIFFRES EXTERNES

## 1.1. Police

Police: nombre de faits enregistrés en matière de « Discrimination » et « Négationnisme et révisionnisme », niveau national, par code de faits et par année (2006-2013)

Discrimination	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	1 <sup>er</sup> semestre 2013
Racisme et xénophobie: non précisé	1.262	11	3	1	1	1		1
Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne	51	806	729	710	587	640	612	224
Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe ou d'une communauté	13	238	264	226	196	223	270	91
Donner publicité à son intention de recourir à la discrimination, à la haine ou à la violence	17	86	57	52	55	41	44	15
Discrimination lors de l'offre d'un service ou d'un bien	6	112	86	64	67	54	46	21
Discrimination à l'embauche, à la formation ou dans l'exécution d'un contrat de travail	2	27	18	14	10	12	19	6
Discrimination par un fonction- naire ou dépositaire de l'autorité publique	8	37	34	17	13	27	20	12
Homophobie			34	57	60	87	160	60
Autre discrimination		1	56	94	75	83	81	37
Discrimination: non précisé	16	15	16	12	21	8	15	2
<b>Total</b>	<b>1.375</b>	<b>1.333</b>	<b>1.297</b>	<b>1.247</b>	<b>1.085</b>	<b>1.176</b>	<b>1.267</b>	<b>469</b>

Négationnisme et révisionnisme	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	1 <sup>er</sup> semestre 2013
Nier ou minimiser le génocide commis par les nazis pendant la deuxième guerre mondiale (négalionnisme)		2	3	4	1		1	
Approuver ou justifier le génocide commis par les nazis pendant la deuxième guerre mondiale (révisionnisme)	1	2	5	7	1	2	6	4
Non précisé			1					1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>

## 1.2. Parquets

Tableau 1 : Nombre d'affaires de racisme, xénophobie, discrimination ou présentant un contexte de racisme/xénophobie ou d'homophobie entrées dans les parquets correctionnels de Belgique, entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2013.

Données présentées par arrondissement en fonction du code de prévention ou du contexte enregistré (n et % en ligne).

		SÉLECTION SUR BASE DU CODE DE PRÉVENTION									
		56A		56B		56C		56D			
		n	%	n	%	n	%	n	%		
ANVERS	Anvers	61	82,43%	2	2,7%	5	6,76%				
	Malines	17	94,44%			1	5,56%				
	Turnhout	2	33,33%	2	33,33%	2	33,33%				
	Hasselt	13	86,67%			2	13,33%				
	Tongres	9	56,25%			3	18,75%				
BRUXELLES	Bruxelles	168	88,42%	1	0,53%	18	9,47%				
	Louvain	13	72,22%			5	27,78%				
	Nivelles	13	61,90%	2	9,52%	4	19,05%				
GAND	Gand	21	60,00%	3	8,57%	9	25,71%				
	Termonde	8	23,53%	1	2,94%	24	70,59%				
	Audenaerde	6	54,55%			3	27,27%				
	Bruges	17	77,27%	1	4,55%	2	9,09%				
	Courtrai	14	77,78%			3	16,67%	1	5,56%		
	Ypres					2	100%				
	Furnes	2	50,00%	1	25%	1	25,00%				
LIEGE	Liege	70	60,87%	7	6,09%	23	20%				
	Huy	3	50,00%			3	50%				
	Verviers	21	91,30%			1	4,35%				
	Namur	14	73,68%	1	5,26%	1	5,26%				
	Dinant	13	72,22%	1	5,56%	3	16,67%				
	Arlon	8	44,44%	1	5,56%	7	38,89%				
	Neufchateau	8	88,89%	1	11,11%						
	Marche-En-Famenne	4	50,00%			4	50%				
MONS	Charleroi	48	82,76%	2	3,45%	3	5,17%				
	Mons	28	65,12%	3	6,98%	10	23,26%				
	Tournai	11	55,00%			8	40%				
PARQUET FEDERAL	Parquet Federal										
TOTAL		592	72,02%	29	3,53%	147	17,88%	1	0,12%		

Source: banque de données du Collège des Procureurs généraux - Analyses statistiques

					SÉLECTION SUR BASE DU CHAMP CONTEXTE				TOTAL	
56E		56F		Racisme		Homophobie				
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
2	2,7%					4	5,41%	74	100%	
								18	100%	
								6	100%	
								15	100%	
				2	12,5%	2	12,5%	16	100%	
				1	0,53%	2	1,05%	190	100%	
								18	100%	
2	9,52%							21	100%	
1	2,86%			1	2,86%			35	100%	
						1	2,94%	34	100%	
				1	9,09%	1	9,09%	11	100%	
				1	4,55%	1	4,55%	22	100%	
								18	100%	
								2	100%	
								4	100%	
3	2,61%			5	4,35%	7	6,09%	115	100%	
								6	100%	
1	4,35%							23	100%	
2	10,53%					1	5,26%	19	100%	
						1	5,56%	18	100%	
				1	5,56%	1	5,56%	18	100%	
								9	100%	
								8	100%	
4	6,90%			1	1,72%			58	100%	
2	4,65%							43	100%	
		1	5					20	100%	
						1	100%	1	100%	
17	2,07%	1	0,12%	13	1,58%	22	2,68%	822	100%	

**Tableau 2 : Etat d'avancement, arrêté à la date du 10 janvier 2014, des affaires de racisme, xénophobie, discrimination ou présentant un contexte de racisme/xénophobie ou d'homophobie entrées dans les parquets correctionnels au cours de l'année 2013.**

Données présentées en fonction de l'état d'avancement et de l'arrondissement judiciaire (n et % en ligne).

		INFORMATION		SANS SUITE		POUR DISPOSITION		TRANSACTION		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
ANVERS	Anvers	12	16,22%	54	72,97%	3	4,05%			
	Malines	9	50%	8	44,44%					
	Turnhout	3	50%	2	33,33%			1	16,67%	
	Hasselt			12	80%	3	20%			
	Tongres	3	18,75%	10	62,50%	2	12,5%			
BRUXELLES	Bruxelles	32	16,84%	145	76,32%	10	5,26%	3	1,58%	
	Louvain	4	22,22%	10	55,56%	2	11,11%	1	5,56%	
	Nivelles	1	4,76%	15	71,43%	4	19,05%			
GAND	Gand	9	25,71%	23	65,71%	3	8,57%			
	Termonde	8	23,53%	18	52,94%	5	14,71%	2	5,88%	
	Audenaerde	3	27,27%	4	36,36%	3	27,27%	1	9,09%	
	Bruges	6	27,27%	12	54,55%	4	18,18%			
	Courtrai	4	22,22%	14	77,78%					
	Ypres			2	100%					
	Furnes	1	25%	3	75%					
LIEGE	Liege	39	33,91%	60	52,17%	2	1,74%	3	2,61%	
	Huy	1	16,67%	4	66,67%	1	16,67%			
	Verviers	6	26,09%	14	60,87%			1	4,35%	
	Namur	3	15,79%	13	68,42%	3	15,79%			
	Dinant	2	11,11%	12	66,67%	2	11,11%	1	5,56%	
	Arlon	4	22,22%	13	72,22%	1	5,56%			
	Neufchateau	3	33,33%	5	55,56%	1	11,11%			
	Marche-En-Famenne	1	12,50%	4	50%	1	12,5%			
MONS	Charleroi	17	29,31%	38	65,52%	2	3,45%			
	Mons	13	30,23%	28	65,12%	1	2,33%			
	Tournai	4	20%	13	65%	2	10%			
TOTAL		1	100%							

Source: banque de données du Collège des procureurs généraux – Analyses statistiques

	MÉDIATION PÉNALE		INSTRUCTION		CHAMBRE DU CONSEIL		CITATION & SUITE		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	1	1,35%	3	4,05%	1	1,35%			74	100%
			1	5,56%					18	100%
									6	100%
									15	100%
			1	6,25%					16	100%
									190	100%
	1	5,56%							18	100%
			1	4,76%					21	100%
									35	100%
			1	2,94%					34	100%
									11	100%
									22	100%
									18	100%
									2	100%
									4	100%
	6	5,22%	2	1,74%			3	2,61%	115	100%
									6	100%
	1	4,35%	1	4,35%					23	100%
									19	100%
							1	5,56%	18	100%
									18	100%
									9	100%
							2	25,00%	8	100%
							1	1,72%	58	100%
			1	2,33%					43	100%
					1	5%			20	100%
									1	100%



**Tableau 3 : Etat d'avancement, arrêté à la date du 10 janvier 2014, des affaires de racisme, xénophobie, discrimination ou présentant un contexte de racisme/xénophobie ou d'homophobie entrées dans les parquets correctionnels au cours de l'année 2013.**

	SÉLECTION SUR BASE DU CODE DE PRÉVENTION							
	56A		56B		56C		56D	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Information	132	22,3%	9	31,03%	26	17,69%	1	100%
Sans suite	395	66,72%	16	55,17%	102	69,39%		
Pour disposition	39	6,59%	3	10,34%	9	6,12%		
Transaction	10	1,69%			3	2,04%		
Médiation Pénale	6	1,01%	1	3,45%	1	0,68%		
Instruction	6	1,01%			3	2,04%		
Chambre du conseil	1	0,17%			1	0,68%		
Citation & suite	3	0,51%			2	1,36%		
<b>TOTAL</b>	<b>592</b>	<b>100%</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

Source: banque de données du Collège des Procureurs généraux - Analyses statistiques

					SÉLECTION SUR BASE DU CHAMP CONTEXTE				TOTAL	
56E		56F		Homophobie		Racisme				
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
8	47,06%	1	100%	8	36,36%	4	30,77%	189	22,99%	
7	41,18%			10	45,45%	6	46,15%	536	65,21%	
1	5,88%			2	9,09%	1	7,69%	55	6,69%	
								13	1,58%	
						1	7,69%	9	1,09%	
1	5,88%			1	4,55%			11	1,34%	
								2	0,24%	
				1	4,55%	1	7,69%	7	0,85%	
17	100%	1	100%	22	100%	13	100%	822	100%	

**Tableau 4 : Nombre d'affaires de racisme, xénophobie, discrimination ou présentant un contexte de racisme ou d'homophobie entrées dans les parquets correctionnels entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2013 et classées sans suite à la date du 10 janvier 2014.**

Données présentées en fonction du motif de classement sans suite enregistré, par code de prévention (n et % en colonne).

		SÉLECTION SUR BASE DU CODE DE PRÉVENTION						
		56		56A		56B		
		n	%	n	%	n	%	
Opportunité	Motifs propres à la nature des faits	28	7,09%	3	18,75%	8	7,84%	
	répercussion sociale limitée	3	0,76%	1	6,25%	1	0,98%	
	situation régularisée	8	2,03%	2	12,5%	3	2,94%	
	infraction à caractère relationnel	14	3,54%			4	3,92%	
	préjudice peu important	3	0,76%					
	Motifs propres à la personnalité de l'auteur	46	11,66%	1	6,25%	10	9,8%	
	absence d'antécédents	4	1,01%			2	1,96%	
	faits occasionnels-circonstances spécifiques	18	4,56%	1	6,25%	4	3,92%	
	conséquences disproportionnées-trouble social	22	5,57%			3	2,94%	
	comportement de la victime	2	0,51%			1	0,98%	
	Politique criminelle	36	9,11%	1	6,25%	4	3,92%	
	capacité d'enquête insuffisante	5	1,27%			1	0,98%	
	autres priorités	31	7,85%	1	6,25%	3	2,94%	
		<b>Total rubrique</b>	<b>110</b>	<b>27,85%</b>	<b>6</b>	<b>31,25%</b>	<b>22</b>	<b>21,57%</b>
Technique	Absence d'infraction	52	13,16%	5	31,25%	23	22,55%	
	Charges insuffisantes	177	44,81%	4	25%	45	44,12%	
	Extinction de l'action publique					1	0,98%	
	Décès de l'auteur					1	0,98%	
	Auteur inconnu	40	10,13%			7	6,86%	
	<b>Total rubrique</b>		<b>69,1%</b>	<b>9</b>	<b>56,25%</b>	<b>76</b>	<b>74,51%</b>	
Autre	Probation prétorienne	11	2,78%	1	6,25%	1	0,98%	
	Signalement de l'auteur	5	1,27%	1	6,25%	3	2,94%	
	<b>Total rubrique</b>	<b>16</b>	<b>4,05%</b>		<b>12,5%</b>	<b>4</b>	<b>3,92%</b>	
<b>Total</b>		<b>395</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>	

Source: banque de données du Collège des Procureurs généraux - Analyses statistiques

		SÉLECTION SUR BASE DU CHAMP CONTEXTE							
56C		Contexte racisme/ xénophobie		Contexte homophobie		TOTAL			
n	%	n	%	n	%	n	%		
			10%			40	7,46%		
						5	0,93%		
		1	10%			14	2,61%		
						18	3,36%		
						3	0,56%		
		1	10%			58	10,82%		
						6	1,12%		
		1	10%			24	4,48%		
						25	4,66%		
						3	0,56%		
1	14,29%	1	10%			43	8,02%		
						6	1,12%		
1	14,29%	1	10%			37	6,9%		
	14,29%	3	30%			141	26,31%		
				1	16,67%	81	15,11%		
6	85,71%	3	30%	1	16,67%	236	44,03%		
							0,19%		
						1	0,19%		
		4	40%	4	66,67%	55	10,26%		
6	85,71%	7	70%	6	100%	373	69,59%		
						13	2,43%		
						9	1,88%		
						22	4,1%		
7	100%	10	100%	6	100%	536	100%		

**Tableau 5 :** Nombre de prévenus impliqués dans les affaires de racisme, xénophobie, discrimination ou présentant un contexte de racisme ou d'homophobie pour lesquels un premier jugement au fond a été prononcé par le tribunal correctionnel entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2013, selon le type de jugement.

		<b>Total</b>	
		n	%
Condamnation	Condamnation	17	37,78%
	Condamnation avec sursis	11	24,44%
	Condamnation avec sursis probatoire	2	4,44%
	Total rubrique	30	6,67%
Acquittement	Acquittement	8	17,78%
	Total rubrique	8	17,78%
Suspension	Suspension simple	3	6,67%
	Suspension probatoire	3	6,67%
	Total rubrique	6	13,3%
Autres	Absorption	1	2,22%
	Total rubrique	1	2,22%
Total		45	100%

Source: banque de données du Collège des Procureurs généraux - Analyses statistiques



Tableau 6 : Nombre d'affaires FQI de racisme, xénophobie ou d'autres types de discrimination entrées dans la section jeunesse des parquets, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2013. Données présentées en fonction de l'état d'avancement et de l'arrondissement judiciaire (n et % en ligne).

Données présentées par arrondissement en fonction du code de prévention

		56A		56B		56C		56E		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
ANVERS	Anvers	6	13,04%							
	Hasselt	1	2,17%							
	Tongres	1	2,17%							
BRUXELLES	Nivelles	1	2,17%							
GAND	Gand	11	23,91%							
	Termonde	2	4,35%							
	Audenaerde					1	100%			
	Bruges	1	2,17%							
LIEGE	Liege	2	4,35%					1	100%	
	Verviers	2	4,35%							
	Namur	3	6,52%	1	100%					
	Dinant	4	8,7%							
	Arlon	3	6,52%							
	Neufchateau	1	2,17%							
MONS	Charleroi	2	4,35%							
	Mons	6	13,04%							
TOTAL		46	100%	1	100%	1	100%	1	100%	

Source: banque de données du Collège des Procureurs généraux - Analyses statistiques



TOTAL	
n	%
6	12,24%
1	2,04%
1	2,04%
1	2,04%
11	22,45%
2	4,08%
1	2,04%
1	2,04%
3	6,12%
2	4,08%
4	8,16%
4	8,16%
3	6,12%
1	2,04%
2	4,08%
6	12,24%
49	100%



**2.**

# **APERÇU DES POINTS DE CONTACT**

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

Rue Royale 138 – 1000 Bruxelles  
02 212 30 00 – 0800 12 800  
www.diversite.be  
epost@cntr.be

**Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes**

Rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles  
02 233 42 65  
<http://igvm-iefh.belgium.be>  
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

**Espaces Wallonie****Espace Wallonie d'Arlon**

Place Didier 42 – 6700 Arlon  
T 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

**Centres Régionaux d'Intégration en Wallonie****Centre d'Action Interculturelle de la Province de Namur**

Rue Docteur Haibe 2 – 5002 Saint-Servais  
081 73 71 76  
www.cainamur.be

**Centre Régional d'Action Interculturelle du Centre**

Rue Dieudonné François 43 – 7100 Trivières  
064 23 86 56  
www.ceraic.be

**Centre Régional d'Intégration de Charleroi**

Rue Hanoteau 23 – 6060 Gilly  
071 20 98 60  
www.cricharleroi.be

**Centre Interculturel de Mons et du Borinage**

Rue Grande 56 – 7330 Saint-Ghislain  
065 61 18 50  
www.nosliens-cimb.be

**Centre Régional d'Intégration du Brabant Wallon**

Rue de Mons 17/1 – 1480 Tubize  
02 366 05 51  
www.cribw.be

**Centre Régional pour l'Intégration des Personnes**

Etrangères ou d'Origine étrangère de Liège  
Place Xavier Neujean 19b – 4000 Liège  
04 220 01 20  
www.cripel.be

**Centre Régional de Verviers pour l'Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère**  
Rue de Rome 17 – 4800 Verviers  
087 35 35 20  
www.crvv.be

**Points de contact locaux en Flandre: tous motifs de discrimination**

**Meldpunt Discriminatie Aalst**  
Gasthuisstraat 40 – 9300 Aalst  
053 76 51 41  
meldpunt.discriminatie@aalst.be

**Meldpunt Discriminatie Antwerpen**  
De Coninckplein 25 – 2060 Antwerpen  
0800 94 843  
meldpunt.discriminatie@stad.antwerpen.be

**Meldpunt Discriminatie Brugge**  
Kerkhofstraat 1 – 8200 Brugge  
050 40 73 99  
meldpunt.discriminatie@brugge.be

**Meldpunt Discriminatie Genk**  
Stadsplein 1 – 3600 Genk  
089 65 42 49  
meldpunt.discriminatie@genk.be

**Meldpunt Discriminatie Gent**  
AC Portus  
Keizer Karelstraat 1 – 9000 Gent  
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 Kortrijk**  
Grote Markt 54 – 8500 Kortrijk  
056 27 70 18  
discriminatie@kortrijk.be

**Meldpunt Discriminatie Leuven**  
Prof. Van Overstraetenplein 1 – 3000 Leuven  
016 27 26 00  
meldpunt.discriminatie@leuven.be

**Meldpunt Discriminatie Mechelen**  
Grote Markt 21 – 2800 Mechelen  
0800 99 193  
meldpunt.discriminatie@mechelen.be

**Meldpunt Discriminatie Oostende**  
Edith Cavellstraat 15 – 8400 Oostende  
059 59 20 03  
meldpunt.discriminatie@sociaalhuisoostende.be

**Meldpunt Discriminatie Roeselare**  
Zuidstraat 17 – 8800 Roeselare  
051 26 21 80

**Meldpunt Discriminatie Sint-Niklaas**  
Grote Markt 1 – 9100 Sint-Niklaas  
03 778 30 32  
meldpunt.discriminatie@sint-niklaas.be

**Meldpunt Discriminatie Turnhout**  
Campus Blairon 200 – 2300 Turnhout  
014 40 96 34  
meldpunt.discriminatie@turnhout.be

**Points de contact: orientation sexuelle**

**Alliège**  
En Hors-Château 7 – 4000 Liège  
04 223 65 89  
www.alliage.be

**Arc-en-Ciel Wallonie**  
En Hors Château 7 – 4000 Liège  
04 222 17 33  
www.arcenciel-wallonie.be

**çavaria**  
Kammerstraat 22 – 9000 Gent  
09 223 69 29  
www.cavaria.be

**Maison Arc-en-Ciel Bruxelles**  
Rue Marché au Charbon 42 – 1000 Bruxelles  
02 503 59 90  
www.rainbowhouse.be

**Tels Quels**  
Rue Marché au Charbon 81 – 1000 Bruxelles  
02 512 45 87  
www.telsquels.be

**Points de contact: handicap et état de santé****AFRAHM (Association francophone d'aide aux Handicapés mentaux)**

Av. Albert Giraud 24 – 1030 Bruxelles

02 247 60 10

[www.afrahm.be](http://www.afrahm.be)**Altéo**

Chée de Haecht 579 bte 40 – 1031 Bruxelles

02 246 42 26

[www.alteo-asbl.be](http://www.alteo-asbl.be)**ANAHM (Association Nationale d'Aide aux Handicapés Mentaux)**

Av. Albert Giraud 24 – 1030 Bruxelles

02 247 28 29

[www.anahm.be](http://www.anahm.be)**Association socialiste de la personne handicapée**

Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Bruxelles

02 515 02 65

[www.asph.be](http://www.asph.be)**Direction générale Personnes handicapées**

Bd du Jardin Botanique 50 bte 150 – 1000 Bruxelles

0800 987 99

[www.handicap.fgov.be](http://www.handicap.fgov.be)**Federatie van Vlaamse dovenorganisaties**

Stropkaai 38 – 9000 Gent

09 224 46 76

[www.fevlado.be](http://www.fevlado.be)**Fédération Francophone des Sourds de Belgique**

Rue Van Eyck 11A/4 – 1050 Bruxelles

02 644 69 01

[www.ffsb.be](http://www.ffsb.be)**Handiplus**

Jardins de Fontenay – Rue des Champs 67 –

1040 Bruxelles

02 647 04 50

[www.handiplus.com](http://www.handiplus.com)**Inclusie Vlaanderen**

Av. Albert Giraud 24 – 1030 Bruxelles

02 247 28 20

[www.inclusievlaanderen.be](http://www.inclusievlaanderen.be)**Katholieke Vereniging Gehandicapten**

Arthur Goemaerelei 66 – 2018 Antwerpen

03 216 29 90

[www.kvg.be](http://www.kvg.be)**Ligue Braille**

Rue d'Angleterre 57 – 1060 Bruxelles

02 533 32 11

[www.liguebraille.be](http://www.liguebraille.be)**Ligue des Droits de l'Enfant**

Hunderenveld 705 – 1082 Bruxelles

02 465 98 92

[www.ligue-enfants.be](http://www.ligue-enfants.be)**Oeuvre nationale des aveugles**

Av. Dailly 90-92 – 1030 Bruxelles

02 241 65 68

[www.ona.be](http://www.ona.be)**Sensoa**

Kipdorpvest 48a – 2000 Antwerpen

03 238 68 68

[www.sensoa.be](http://www.sensoa.be)**Vlaamse Diabetes Vereniging vzw**

Ottegemsesteenweg 456 – 9000 Gent

09 220 05 20

[www.diabetes.be](http://www.diabetes.be)**Vlaamse Federatie Gehandicapten**

Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Bruxelles

02 515 02 62

[www.vfg.be](http://www.vfg.be)**Vlaamse Liga Tegen Kanker**

Rue Royale 217 – 1210 Bruxelles

02 227 69 69

[www.tegenkanker.be](http://www.tegenkanker.be)

### Points de contact : emploi

#### Actiris - Guichet discrimination à l'embauche

Bd d'Anvers 26 – 1000 Bruxelles  
02 505 79 00 – 02 505 78 78  
www.actiris.be

#### CGSLB

Bd Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles  
02 558 51 50  
www.cgslb.be

#### CSC

Chée de Haecht 579 – 1030 Bruxelles  
02 508 87 11  
www.csc-en-ligne.be

#### FGTB

Rue Haute 42 – 1000 Bruxelles  
02 552 03 45  
www.fgtb.be

### Organisations contactées dans le cadre de la rédaction du focus

#### Centre Communautaire Laïc Juif David Susskind

Rue de l'Hôtel des Monnaies 52 – 1060 Bruxelles  
02 543 02 70  
www.cclj.be

#### Centre de Médiation des Gens du Voyage et des Roms

Rue des Relis Namur 1 – 5000 Namur  
081 24 18 14  
www.cmgv.be

#### Collectif Mémoire Coloniale et Lutte contre les Discriminations

Avenue Eudore Pirmez 16 – 1040 Bruxelles  
0487 362 370  
www.memoirecoloniale.be

#### Coördinatiecomité van Joodse Organisaties in België

Avenue Ducpétiaux 68 – 1060 Bruxelles  
02 537 16 91  
www.ccojb.be

#### de8

Van Daelstraat 35 – 2140 Borgerhout  
03 270 33 33  
www.de8.be

#### European Network Against Racism

Rue Gallait 60 – 1030 Bruxelles  
02 229 35 70  
www.enar-eu.org

#### Foyer

Werkhuisenstraat 25 – 1080 Molenbeek-Saint-Jean  
02 411 74 95  
www.foyer.be

#### Kerkwerk Multicultureel Samenleven

Huidevettersstraat 165 – 1000 Bruxelles  
02 502 11 28  
www.kms.be

#### Kruispunt Migratie-Integratie vzw

Vooruitgangstraat 323/1 – 1030 Bruxelles  
02 205 00 50  
www.kruispuntmi.be

#### Minderhedenforum

Vooruitgangsstraat 323/4 – 1030 Bruxelles  
02 245 88 30  
www.minderhedenforum.be

#### Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie

Rue de la Poste 37 – 1210 Bruxelles  
02 218 23 71  
www.mrax.be

#### Muslims' Rights Belgium

Rue Gheude 50 – 1070 Anderlecht  
0470 33 49 59  
www.mrb-online.be

#### Union des Femmes Africaines

Rue du Méridien 10 – 1210 Bruxelles  
02 229 38 49  
www.femmesafricaines.org

#### Vluchtelingenwerk Vlaanderen

Rue Botanique 75 – 1210 Bruxelles  
02 225 44 00  
www.vluchtelingenwerk.be

#### Raad van Roma, Sinti en Woonwagenbewoners

Conseil des Roms, Sinti et Gens du voyage  
www.rrsw-crsqv.be





## Rapport annuel Discrimination/Diversité 2013

*Bruxelles, mai 2014*

Éditeur et auteur :

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

–

Contributions externes : Joël Kotek, Henri Gutman, Maurice Sosnowski, Didier Vanderslycke, Dirk Beersmans, Nadia Fadil, Hajib El Hajjaji, Fouad Benyekhlef, Ahmed Ahkim, Koen Geurts, David De Vaal, Chantal Eboko, Kalvin Soiresse, Els Keytsman, Michael Privot, Naïma Charkaoui, Tommy Bui, l'I.P.I.

Traduction : Dice

Conception graphique et mise en page : d-artagnan

Photographie : France Dubois

Impression : Perka

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 Discrimination/Diversité 2013 » 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](http://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.





Rue Royale 138, 1000 Bruxelles

[WWW.DIVERSITE.BE](http://WWW.DIVERSITE.BE)