

DISCRIMINATION DIVERSITE

FOCUS SUR L'ÂGE : CRITÈRE DE PROTECTION OU D'EXCLUSION ?

Rapport annuel 2012

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



DISCRIMINATION DIVERSITE







FOCUS SUR L'ÂGE : CRITÈRE DE PROTECTION OU D'EXCLUSION ?

Rapport annuel 2012




Ceci est une publication du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Les points les plus importants sont réécrits en langue simplifiée « facile à lire ». Les textes « faciles à lire » peuvent être téléchargés sur le site du Centre : www.diversite.be, rubrique « Publications ». Ils peuvent aussi être commandés par téléphone au 02 212 30 00 ou par courriel : epost@cntr.be. Ils sont identifiés par le logo international:




Table des matières

Avant-propos	7
Chapitre I. Focus : L'âge, critère d'exclusion ou de protection	11
1. Introduction	12
2. Approche sociologique : l'âge, un critère ambivalent	16
 CONTRIBUTION EXTERNE : <i>Les dilemmes de reconnaissance des discriminations fondées sur l'âge : Exclure ou protéger ?</i>	17
 CONTRIBUTION EXTERNE : <i>Les spécificités de l'âge et leur importance</i>	20
3. Approche juridique : un traitement différent pour « l'âge » ?	22
3.1. La construction d'une jurisprudence nationale et européenne	23
 CONTRIBUTION EXTERNE : <i>Distinction sur base de l'âge dans la société</i>	23
3.2. L'âge, concept juridique à géométrie variable ?	25
4. Approche économique : l'âge dans l'entreprise	28
4.1. Du stéréotype à la discrimination	29
4.1.1. <i>Trop jeune ? Trop vieux ? Stéréotypes et préjugés relatifs à l'âge au travail</i>	29
4.1.2. <i>Le phénomène d'auto-relégation</i>	30
 CONTRIBUTION EXTERNE : <i>L'âgisme au travail : un facteur de désengagement professionnel</i>	30
4.1.3. <i>Le Baromètre de la diversité - Emploi</i>	33
4.2. La concertation sociale et l'interdiction de la discrimination sur base de l'âge	35
 CONTRIBUTION EXTERNE : <i>Diversité liée à l'âge : changer de paradigme</i>	36
 CONTRIBUTION EXTERNE : <i>Certaines mesures destinées à protéger des catégories d'âge déterminées n'entraînent-elles pas précisément l'exclusion de ces catégories ?</i>	37
4.3. Le vieillissement actif: réflexion critique	38
 CONTRIBUTION EXTERNE : <i>Une vision critique de la notion de vieillissement actif</i>	38
5. L'âge au cœur de multiples autres enjeux sociaux	42
5.1. Droit des étrangers : L'âge comme (quasi-)outil de gestion des flux migratoires	43
5.2. Handicap après 60 ans	45
 CONTRIBUTION EXTERNE : <i>Le handicap et le vieillissement : quand deux réalités rencontrent deux enjeux de société</i>	45
5.3. Enseignement et droit à la participation des jeunes	46
5.4. Autres dossiers spécifiques du Centre	47
5.4.1. <i>Biens et services : assurances, crédits et protection du consommateur</i>	48
5.4.2. <i>Logement</i>	50
5.4.2.1. <i>Logement public</i>	50
5.4.2.2. <i>Logement privé</i>	51
5.4.3. <i>Loisirs/volontariat</i>	52
5.4.4. <i>Maisons de repos : l'entrée de la diversité à deux sens</i>	53
6. Conclusion	56

Chapitre 2. Chiffres	61
1. Discrimination	64
1.1. 4.226 signalements	66
1.1.1. <i>Faits au sujet desquels le Centre a reçu le plus grand nombre de signalements</i>	68
1.1.2. <i>Analyse des signalements ‘Centre non-compétent’ 2012</i>	69
1.2. 1.315 dossiers ‘Centre compétent’	70
1.2.1. <i>Dossiers ouverts en 2012 : un aperçu</i>	70
1.2.2. <i>Analyse des nouveaux dossiers par critère de discrimination</i>	72
1.2.2.1. Critères ‘raciaux’ : 542 dossiers	72
1.2.2.2. Handicap et état de santé actuel ou futur : 309 dossiers	74
1.2.2.3. Convictions religieuses et philosophiques : 265 dossiers	75
1.2.2.4. Âge : 93 dossiers	77
1.2.2.5. Fortune (patrimoine) : 92 dossiers	78
1.2.2.6. Orientation sexuelle : 82 dossiers	78
1.2.3. <i>Analyse des nouveaux dossiers par domaine social</i>	78
1.2.3.1. Accès aux biens, services et activités : 431 dossiers	79
1.2.3.2. Emploi : 332 dossiers	81
1.2.3.3. Médias : 243 dossiers	82
1.2.3.4. Vie en société : 102 dossiers	83
1.2.3.5. Enseignement : 99 dossiers	84
1.2.3.6. Police et justice : 53 dossiers	85
1.2.3.7. Protection sociale : 41 dossiers	86
1.2.4. <i>1.249 dossiers clôturés en 2012 : évaluation et résultat</i>	86
2. Formations	88
Chapitre 3. Dossiers thématiques	93
1. Emploi	94
1.1. Tendances	95
1.2. Sous la loupe : Harcèlement ‘discriminatoire’ au travail ... vers de meilleures réglementations et collaboration sur le terrain	95
1.3. Actions	100
1.4. Perspectives	102
2. Enseignement	104
2.1. Tendances	105
2.2. Sous la loupe : « Mesurer, c’est savoir », également dans l’enseignement d’accueil en Flandre	106
2.3. Sous la loupe : La discrimination à l’école en perspective dans la Fédération Wallonie-Bruxelles	107
2.4. Actions	108
2.5. Perspectives	109

3. Logement	110
3.1. Tendances	111
3.2. Sous la loupe : L'ancrage local en Belgique	111
3.3. Actions	114
3.4. Perspectives	115
4. Orientation sexuelle	118
4.1. Tendances	119
4.2. Sous la loupe : Violence homophobe	120
 CONTRIBUTION EXTERNE : <i>Un pont jeté entre les lesbiennes et la police</i>	122
4.3. Actions	123
4.4. Perspectives	124
5. Handicap	126
5.1. Tendances	127
5.2. Sous la loupe : Enseignement inclusif	127
 CONTRIBUTION EXTERNE : « <i>Il vaut mieux que nous suivions les cours simplement parmi les autres enfants</i> »	128
5.3. Actions	129
5.4. Perspectives	130
Chapitre 4. Jurisprudence et solutions négociées	133
1. Introduction	134
2. Aperçu de la jurisprudence	136
3. Quelques arrêts intéressants	142
4. Dossiers judiciaires introduits par le Centre depuis 2003	146
5. Solutions négociées	152
Chapitre 5. Recommandations	157
Chapitre 6. Le Centre en réseau	161
1. National	162
1.1. Points de contact antidiscrimination flamands	163
 CONTRIBUTION EXTERNE : <i>Vlaamse Meldpunten Discriminatie (Les points de contact antidiscrimination flamands)</i>	163
1.2. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles	164
1.3. Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale	165
1.4. Communes	166

2. International	168
2.1. L'agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (Fundamental Rights Agency)	169
2.2. Conseil de l'Europe : Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)	169
2.3. National Contact Point on Integration (NCPI)	170
2.4. Equinet	170
 CONTRIBUTION EXTERNE : <i>Equinet, le réseau européen « d'equality bodies »</i>	170
 Annexes	 173
1. Chiffres externes	174
1.1. Police	175
1.2. Parquets	176
2. Aperçu des points de contact	184





AVANT-PROPOS

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (le Centre) publie, chaque année, trois rapports annuels qui fournissent un état de la situation et formulent des recommandations dans chacun des domaines pour lesquels le Centre est compétent : Migration, Traite des êtres humains et Discrimination/Diversité. Ensuite, le Centre établit un rapport sur son fonctionnement général.

L'Union européenne a désigné 2012 comme l'« *Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations* ». Le Centre a non seulement accordé plus d'attention que d'habitude à cette thématique, il a aussi décidé de consacrer le Focus de son Rapport annuel Discrimination/Diversité 2012 au critère de discrimination de l'âge.

Les Focus des années précédentes (handicap en 2009, orientation sexuelle en 2010 et liberté d'expression en 2011) puisaient leurs racines dans les dossiers et signalements reçus par le Centre et dans la jurisprudence qui a toujours permis à ce dernier de mettre à l'épreuve ses points de vue. La chose était moins évidente pour le critère de l'âge : le droit individuel à la non-discrimination se heurte assez souvent à l'intérêt collectif d'une société qui depuis toujours est ordonnée en fonction de différentes catégories d'âge.

Nous allons voir que la discrimination fondée sur l'âge est punie de manière moins conséquente que, par exemple, la discrimination à l'égard de personnes handicapées, que ce soit par les juges nationaux ou européens. En tant que société, nous considérons encore souvent l'« *âge* » comme un critère objectif et légitime sur la base duquel une distinction peut être faite. Le Centre lui-même se débat parfois avec la tension entre la loi antidiscrimination et d'autres lois ou règles qui veulent protéger certaines catégories d'âge. Le Centre a un grand nombre de questions auxquelles il n'a pas toujours la réponse. C'est pourquoi ce Focus fera donc appel, plus que les années précédentes, à des plumes extérieures.

Que propose encore ce Rapport annuel ?

Les signalements de discriminations en 2012 confirment les tendances des années précédentes. Le motif de discrimination pour lequel on s'adresse le plus au Centre reste le racisme, tandis que les signalements de discrimination en raison d'un handicap continuent aussi invariablement de progresser. Le nombre de signalements concernant l'accès à des biens et services enregistré également une ascension continue. Pour une idée plus complète et de plus amples explications, nous renvoyons le lecteur au second chapitre (Chiffres).

Nous complétons cette année les dossiers thématiques classiques sur le travail, l'enseignement et le logement avec un dossier sur l'orientation sexuelle et un autre sur le handicap. Deux ans après son Focus sur l'orientation sexuelle ('Rapport annuel Discrimination/Diversité 2010'), le Centre analyse le chemin parcouru. La Belgique s'est réveillée secouée à l'été 2012 par quelques cas extrêmes de violence homophobe et a vu deux personnes perdre la vie. Le Centre propose une analyse de la violence homophobe et présente quelques pistes de travail. Le gouvernement a entretemps adopté un Plan d'action national contre l'homophobie : le point de départ d'un travail de longue haleine.

En 2011, le Centre a été désigné comme organe de suivi indépendant de la Convention des Nations unies relative aux Droits des Personnes Handicapées, que la Belgique a ratifiée en 2009. Le dossier thématique sur le handicap était quelques-unes des initiatives proposées par le Centre pour éliminer des barrières qui empêchent aux personnes handicapées de participer pleinement à la société. Nous y rompons également une lance pour l'enseignement inclusif : selon la Convention des Nations unies, chaque enfant a droit à un enseignement inclusif. Cependant, pour ce qui est du nombre d'enfants qui, malgré une limitation, peuvent rester dans l'enseignement 'ordinaire', la Belgique figure en bas du classement européen.

En 2012, le Centre a travaillé en étroite collaboration avec les régions et communautés, de sorte que les victimes de discrimination puissent être soutenues, sans qu'elles doivent d'abord se demander s'il s'agit d'une compétence fédérale, régionale ou communautaire. Le Centre a ainsi épaulé les Meldpunten Discriminatie flamands dans le traitement des signalements

et la mise sur pied de campagnes d'information. Du côté francophone, les protocoles de collaboration ont été poursuivis et le réseau communal renforcé. Après les élections communales du 14 octobre 2012, le Centre a envoyé une lettre ouverte à tous les mandataires communaux pour les inciter à tenir compte de la diversité dans leur commune et pour leur proposer son expertise.

Nous vous souhaitons bonne lecture.

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





Chapitre I.

FOCUS :
L'ÂGE, CRITÈRE
D'EXCLUSION OU
DE PROTECTION



1.

INTRODUCTION

L'Union Européenne a désigné l'année 2012 comme « *année du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations* ». Il était naturel que le Centre y travaille de façon prioritaire, comme le prévoyait du reste son Plan stratégique 2011-2013. Naturel aussi, par conséquent, qu'il y consacre le « *Focus* » de son Rapport annuel Discrimination/Diversité 2012.

L'âge n'est pas un critère de discrimination comme les autres. Intuitivement, beaucoup considèrent la discrimination liée à l'âge comme d'une moindre gravité morale que celle de genre ou d'origine, par exemple, ces deux critères nous assignant définitivement à une particularité, tandis que chacun d'entre nous parcourt tous les âges de la vie. N'est-il pas « *normal* » de se voir traiter de façon différente selon que l'on est « *jeune* » ou « *âgé* » - catégories au demeurant relatives ? Le texte d'Axel Gosseries envisage avec beaucoup de pertinence les implications d'une telle « *intuition* », suggérant qu'un système social juste devrait peut-être s'occuper d'égalité non seulement entre classes d'âge, mais aussi et surtout entre cohortes de naissance (l'égalité se posant alors sous l'angle de la « *vie complète* »).

L'âge, critère plus complexe ?

Ce que montrent surtout les contributions qui suivent, c'est donc que le critère âge est plus complexe que les autres. Pour trois raisons au moins.

D'abord, parce que s'il est un facteur de discrimination, l'âge peut être aussi un facteur de protection. Nombre de droits ou de mesures sont accordés à certaines catégories d'âge en vue de les protéger. Le droit des enfants (notamment en matière de droit des étrangers, comme on le verra) repose tout entier sur cette idée.

Ensuite, parce que l'âge est un marqueur structurant des générations, et donc du lien intergénérationnel, qui est un fondement anthropologique de toute société. Ce n'est pas un hasard si l'Union Européenne a lié les deux problématiques. Pas de société sans rapports de parenté qui assignent des places différenciées aux parents et aux enfants, ni sans institutions de savoir qui fixent les rôles entre professeurs et élèves, aînés et novices, etc.

Enfin, parce que toute valorisation d'une catégorie d'âge s'expose à des effets pervers, ou tout au moins à des interrogations infinies. Plaider pour le « *vieil-*

lissement actif » doit-il se comprendre comme une invitation à allonger la durée du travail – et donc à revoir le système des retraites ? A l'inverse, le « *jeunisme* » n'est-il pas en partie à l'origine des discriminations massives que subissent les 45+ dans le domaine de l'emploi ?

Pour ces trois raisons au moins, le Centre a souhaité travailler sur le motif âge en portant la plus grande attention à la complexité des interrogations qu'il soulève. C'est pourquoi nous ne délivrons ici aucun message univoque ou définitif. Notre travail se veut exploratoire. Nous avons voulu, avant toute chose, problématiser la question de l'âge comme motif de discrimination.

Études

Les contributions de ce Focus s'inscrivent dans cette logique. La plupart d'entre elles sont le fruit du séminaire que nous avons organisé sur cette question le 29 novembre 2012.

Nous nous sommes aussi nourris d'autres études, commanditées et/ou réalisées par le Centre.

D'abord, notre premier Baromètre de la diversité, consacré à l'emploi, rendu public le 5 septembre 2012. Que nous a montré ce Baromètre ? Sans surprise, l'accès inégal à l'emploi des personnes d'origine étrangère et des personnes handicapées, mais aussi un phénomène souvent absent du débat sociétal : la discrimination des travailleurs de plus de 45 ans. Selon le test effectué, les candidats de plus de 45 ans subiraient un « *désavantage discriminatoire* » de 7 à 8 points de pourcentage par rapport à un candidat de 35 ans, ce qui constitue un écart plus important que celui constaté pour les autres critères (critères 'raciaux' et handicap). Interrogés par sondage, près de la moitié des responsables RH disent que l'âge d'un candidat exerce une influence sur la sélection finale ; seule une organisation sur 3 déclare investir dans la formation des personnes de plus de 45 ans ; et un Belge sur 3 pense qu'une entreprise qui occupe principalement des travailleurs « *âgés* » sera moins performante.

Ces données corroborent une seconde étude menée par le Centre : le sondage « *Trop jeune – Trop vieux* ».

Intuitivement, beaucoup considèrent la discrimination liée à l'âge comme d'une moindre gravité morale que celle de genre ou d'origine.

Stéréotypes et préjugés relatifs à l'âge au travail ». S'y croisent des stéréotypes tant négatifs que positifs. Selon les travailleurs interrogés, les travailleurs plus âgés seraient chers, moins motivés, physiquement plus faibles donc moins productifs, hermétiques au changement, inaptes aux nouvelles technologies, peu flexibles, nostalgiques, fermés ; mais ils seraient aussi loyaux, matures et calmes, altruistes, avec une grande expérience profitant aux autres. Les jeunes sont, pour leur part, perçus comme paresseux et désinvoltes, arrogants, attachés à leur bien-être privé, ambitieux et carriéristes, instables et dépendants, manquant de respect,

S'il est un facteur de discrimination, l'âge peut être aussi un facteur de protection. Nombre de droits ou de mesures sont accordés à certaines catégories d'âge en vue de les protéger.

pas loyaux ; mais ils seraient aussi orientés Internet, dynamiques, ouverts et avides d'apprendre, créatifs et innovateurs.

Le sondage démontre l'importance de promouvoir les contacts entre travailleurs jeunes et plus âgés. On note

d'ailleurs le souhait de travailleurs plus âgés d'une plus grande collaboration avec les jeunes. Les employeurs en sont conscients, sans y travailler activement. Mais le chiffre le plus étonnant reste, sans doute, que près d'un répondant sur trois considère la discrimination sur base de l'âge lors de l'embauche comme justifiée.

On peut en tirer deux conclusions opposées :

- » la discrimination fondée sur l'âge est sous-estimée ; les travailleurs eux-mêmes cautionnent les stéréotypes et les comportements discriminatoires de certains employeurs ;
- » les sondés ne font que refléter, dans leurs opinions, le caractère socialement et anthropologiquement structurant de l'âge, et donc des discriminations qui lui sont liées.

Chantiers

Pour l'avenir, deux chantiers au moins retiendront notre attention.

D'une part, celui des « actions positives ». Les lois antidiscrimination de 2007 prévoient que le gouvernement fixe, dans un Arrêté Royal, les conditions sous lesquelles il sera permis de déroger au principe de non-discrimination pour aider ou favoriser telle ou telle catégorie de travailleurs (emploi) ou de clients (biens et services). Un tel Arrêté Royal est en préparation. Il

est fort à parier que le motif de discrimination qui sera le plus souvent impliqué dans des mesures d'actions positives sera le motif âge.

D'autre part, il nous faudra rester attentifs au croisement entre le critère âge et d'autres motifs de discrimination. On songe en particulier :

- » aux discriminations dont sont victimes les jeunes d'origine étrangère. Nous sommes ici au croisement de 2, voire de 3 motifs : origine, âge et genre. Les discussions se focalisent forcément sur le motif ethnique, mais celui-ci produit ses effets les plus discriminatoires parce qu'il est lié à une catégorie d'âge ;
- » au croisement de l'âge (45, 50+) avec le handicap et l'état de santé. Au sujet du handicap, on lira la contribution de Gisèle Marlière. Quant à l'état de santé, on sait que l'effet conjugué des exigences de rentabilité et de l'allongement de la durée du travail risquent de détériorer, à l'avenir, la santé de certaines catégories de travailleurs. Comment éviter de les mettre en invalidité et/ou de les licencier ? Il y a ici un vrai enjeu de politique publique.

Tels sont quelques-uns des problèmes que pose l'âge comme motif de discrimination. Le chantier est ouvert...

Note préliminaire

L'âge est un des 19 critères dits « *protégés* » par la législation antidiscrimination¹. Pourtant, il a encore tendance à être considéré comme un critère de distinction totalement neutre, justifié et sans effet discriminatoire. On peut observer à titre d'exemple que des règlements divers, voire de nombreuses législations, en font toujours usage.

C'est précisément parce que ce critère est complexe et méconnu, et qu'il n'est pas encore clairement identifié comme facteur de discrimination que le Centre a estimé qu'il était temps de faire le point sur cette question.

C'est aussi pour cette raison que ce Focus aura un caractère exploratoire. Nous laisserons donc la parole à une série de contributeurs externes qui inspirent la réflexion quant à l'ensemble des enjeux liés à ce critère. Nous aborderons ensuite ce critère à partir des dossiers individuels de discrimination traités par le Centre et des études qu'il a réalisées.

1 Pour un aperçu de la législation antidiscrimination, voyez le site web du Centre : www.diversite.be, rubrique « législation ».



2.

APPROCHE SOCIOLOGIQUE : L'ÂGE, UN CRITÈRE AMBIVALENT

Où « en quoi la législation antidiscrimination et sa jurisprudence ont-elles vocation à corriger le consensus social qui organise depuis des siècles la société autour de l'âge » ?

L'âge est un bâtisseur d'identités, de droits, de fonctions, ... Il existe, par exemple, un modèle dit ternaire selon lequel « *L'État, par ses lois sociales et ses politiques publiques, a été au centre d'un processus de spécialisation et de hiérarchisation de trois âges de la vie autour de fonctions bien délimitées : la préparation au travail pour l'âge éducatif, le travail pour l'âge adulte et le repos mérité pour la retraite. Cette institutionnalisation se traduit par une inscription des âges de la vie au cœur du fonctionnement des systèmes de protection sociale.* »

Mais l'âge, en tant que critère structurant de la société, peut aussi devenir un critère d'exclusion ou de discrimination.

Le Centre reçoit régulièrement des signalements qui illustrent cette tension. Une personne se disait refusée, dans le cadre d'une procédure de recrutement par une petite structure du secteur socio-culturel bruxellois, car son âge imposait à l'employeur de lui offrir de nombreux jours de congés. Cette mesure d'aménagement de fin de carrière est destinée à assurer le maintien au travail des travailleurs âgés. Elle peut s'avérer bénéfique au travailleur en fonction, mais aussi un terrible frein au travailleur de plus de 45 ans à la recherche d'un emploi.

Ainsi, une même personne, à un âge donné, pourrait, selon le cadre et les réglementations qui s'appliquent, être à la fois l'objet d'une protection et d'une exclusion.

Certains chercheurs tels que Marie Mercat-Bruns relèvent les pièges de la lutte contre les discriminations liées à l'âge : cette dernière rappelle² l'apport doctrinal américain sur la discrimination (Minow, 1990), qui élargit la réflexion aux pièges plus larges que peut receler la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité : « *que l'on prenne en compte une différence, l'égalité concrète, traiter différemment les personnes dans des situations différentes ou que l'on nie cette différence, le principe de non-discrimination ou l'égalité formelle, pour éviter de la perpé-*

tuer, on se retrouve dans une impasse dans l'appréhension de la différence. D'un côté, en la désignant, on entretient l'image de vulnérabilité du travailleur âgé ou du plus jeune et de l'autre, en ignorant la différence par un attachement à l'égalité stricte sans distinction entre les individus, on la perpétue également en évitant de compenser une inégalité éventuelle. ».

Cette tension entre protection et exclusion est emblématique quand on regarde la jurisprudence européenne en matière de discrimination et d'âge dans le domaine de l'emploi. Elle rend en effet complexe la prise en compte des mécanismes de régulation basés sur l'âge dans l'application des principes antidiscriminatoires.

Pour explorer cette tension, le Centre a choisi de donner la parole à Alexandra Poli, chargée de recherche au Centre National de la Recherche Scientifique français, spécialiste des politiques publiques contre les discriminations. Son propos s'appuie sur la situation française, très comparable à la situation belge en matière de lutte contre la discrimination sur base de l'âge.

Axel Gosseries, chercheur qualifié du Fonds de la Recherche Scientifique (FNRS) et professeur à l'Université de Louvain, pose ensuite la question de l'équité dans la distinction établie sur base de l'âge.

CONTRIBUTION EXTERNE

Les dilemmes de reconnaissance des discriminations fondées sur l'âge : Exclure ou protéger ?

Alexandra Poli : Chargée de recherche au CNRS et membre du Centre d'Analyse et d'Intervention Sociologiques situé à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales à Paris

« *La discrimination sur l'âge est une réalité ambivalente, qui mêle exclusion et protection, nombre de mesures fondées sur l'âge étant liées à la protection sociale. La perspective d'une société neutre du point de vue de l'âge doit donc être considérée avec prudence.* »³

2 Avant-propos de la Revue « Retraite et société » 2007/2 (n° 51).

3 V. Caradec, A. Poli & C. Lefrançois, « Les deux visages de la lutte contre la discrimination par l'âge », *Mouvements*, n°3, 2009, pp.11-23.

En une dizaine d'années, la manière de concevoir les discriminations s'est profondément transformée : la mise en équivalence des critères a progressé, elle est aujourd'hui une réalité juridique et institutionnelle, et l'âge s'est imposé comme constituant un motif de discrimination parmi d'autres. Cependant, derrière ce constat qui reste en grande partie théorique, la question de la place occupée par l'âge dans le champ des discriminations demeure un enjeu, tant en raison de la spécificité de cette forme de discrimination qu'en raison de l'évolution des interprétations de la norme antidiscriminatoire dont les acquis demeurent fragiles et ce, quel que soit le critère.

Tout d'abord, le critère de l'âge est ambivalent, d'une part, en ce qu'il renvoie à une dimension universelle. Chacun peut se projeter dans la traversée des âges et s'identifier à des formes de discrimination sur base de l'âge. D'autre part, les différences de traitement fondées sur l'âge peuvent facilement se rendre objectivables et légitimes en fonction de normes biologiques qui laissent la voie libre à une cohorte de préjugés et de stéréotypes.

Le caractère ambivalent des distinctions fondées sur l'âge se manifeste également à travers la tension qui se joue dans l'interprétation de leurs conséquences pouvant garantir une protection sociale à certains et revêtir le statut de discrimination pour d'autres. Le critère de l'âge peut en effet non seulement être un facteur éventuel de discrimination, mais aussi un critère légal de protection et présente donc, de ce fait, des différences avec les autres facteurs de discrimination.

Pour comprendre le caractère ambivalent des discriminations liées à l'âge, il faut d'abord s'intéresser à l'émergence de la notion qui procède d'une double impulsion européenne : à la fois la dynamique antidiscriminatoire, qui trouve sa source dans l'article 13 du traité d'Amsterdam et les directives Race (2000/43) et Emploi (2000/78), et la préoccupation pour le niveau d'emploi des seniors, qui apparaît dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi et s'est traduite par l'objectif, fixé lors du sommet de Stockholm de 2001, d'un taux d'emploi de 50% pour les 55-64 ans en 2010. Aujourd'hui encore la Belgique, comme la France, qui a privilégié une « *culture de la sortie précoce* »⁴, reste éloignée du franchissement de ce cap. Toujours est-il que ces deux contextes d'émergence de la notion de discriminations liées à l'âge nous placent d'emblée face à des intentions différenciées qui appellent à étudier leurs interprétations et leur champ d'application.

.....

4 A.-M. Guillemard, *L'âge de l'emploi*, Armand Colin, Paris, 2003.

Nous nous concentrerons ici sur la manière dont les entreprises se sont emparées, en France, de la question, notamment suite à l'obligation légale d'élaborer un plan ou un accord senior, qui s'impose à elles depuis le 1er janvier 2010. Ce cadre d'étude illustre en effet particulièrement bien les enjeux d'une mobilisation autour des discriminations liées à l'âge en révélant, entre autres, la fragilité de sa vocation à renforcer la protection des salariés âgés qui lui est pourtant associée.

Les résultats de deux recherches⁵ réalisées sur les usages et les interprétations du principe de non-discrimination dans les entreprises privées montrent que la prise en compte du critère d'âge dans la politique de l'entreprise fait l'objet de traitements différents qui coexistent bien souvent dans le cadre des pratiques au sein d'une même entreprise. Il est possible d'identifier au moins trois grands types de traitement : la focalisation, la neutralisation et la discrimination. Une entreprise peut par exemple présenter l'âge comme une des focales de son approche de la diversité. De nombreuses entreprises privées ont en effet profité du contexte de la mise en place d'une politique de la diversité en leur sein pour y inscrire la question des seniors. L'âge est ainsi devenu au même titre que l'origine, le sexe et le handicap un des piliers de la diversité, ce qui a largement contribué à rendre flou, voire invisible le lien entre la question de l'emploi des seniors et la lutte contre les discriminations.

La dynamique qui s'est créée autour de l'emploi des seniors dans les entreprises fait un usage souvent très limité de la notion de discrimination et sert plutôt l'idée de la nécessité d'une nouvelle gestion des âges, soit d'une réorganisation collective du travail en fonction de l'âge. Par ailleurs, la diversité étant souvent présentée par les entreprises comme un de ses penchants naturels, l'enjeu de la présence de salariés âgés dans l'entreprise est souvent réduit à une valorisation proprement managériale et renvoie, au mieux, à un éventuel besoin de rééquilibrer les effectifs.

On peut d'ailleurs faire l'hypothèse que si la « *question des seniors* » trouve sa place dans le cadre accueillant de la diversité, c'est que celle-ci ne remet guère en question les pratiques managériales, voire reste en marge de celles-ci, comme on

.....
5 V. Caradec, C. Lefrançois & A. Poli, « Diffusion et appropriation de la 'discrimination sur l'âge' en France, Rapport pour la MiRe-DREES, décembre 2008, Vol.2 de la recherche « Inégalités, discriminations, reconnaissance. Recherche sur les usages sociaux des catégories de la discrimination » dirigée par Vincent Caradec et Milena Doytcheva, MiRe-DREES, 2008. Melo David(et al), « Manières de recruter : L'égalité des chances à l'épreuve de l'expérience des recruteurs », Rapport Dares/Halde ; 2012.

a pu l'observer dans le cadre de la recherche portant sur les procédures de recrutement. Une « *gestion neutre du point de vue de l'âge* », est ainsi largement mobilisée par les recruteurs, justifiant cette conception par le fait que les procédures RH sont en soi un bouclier naturel aux discriminations. L'ambition d'une focalisation sur le critère d'âge peut ainsi rapidement aboutir à sa neutralisation. Cependant, ce cadre normatif d'indifférence au critère d'âge, soi-disant assimilé aux pratiques de recrutement et qui prétend s'objectiver par la prise en compte des seules compétences individuelles, autorise précisément une interprétation extrêmement flexible de l'âge d'un candidat, incluant la discrimination.

Il apparaît crucial de s'interroger sur les motivations qui entourent les discriminations fondées sur l'âge, dans la mesure où deux fils de raisonnement s'entremêlent, voire se confondent bien souvent dans les discours et les pratiques alors qu'ils engagent des visions radicalement différentes, voire opposées. Le premier s'appuie sur une logique économique qui amène à poser que les quinquagénaires (voire les sexagénaires) sans travail coûtent cher, qu'ils ne contribuent pas au financement des retraites à l'heure où la compétition internationale contraint à mobiliser toutes les ressources disponibles et que leur maintien ou encore leur retour à l'emploi s'impose. Le second fil de raisonnement porte l'idée que la lutte contre les discriminations liées à l'âge s'inscrit bel et bien dans une optique de justice sociale et prône le recul des injustices fondées sur l'âge dans différents domaines de la vie.

Chacun de ces fils ouvre sur une question. D'une part, celle de la place de l'âge parmi les autres critères de discrimination, à la fois dans la généalogie de la lutte contre les discriminations et au sein des logiques de transfert d'approches et de traitement qui s'opère d'un critère à un autre. D'autre part, la question de la nature ambivalente du critère d'âge qui fait jouer une tension entre exclusion et protection. La lutte contre la discrimination sur l'âge peut en effet conduire à la remise en cause de dispositifs sociaux qui reposent historiquement sur l'âge. C'est ainsi que l'âge obligatoire de la retraite se voit aujourd'hui contesté au motif qu'il constitue une discrimination. Les mesures comprenant des seuils d'âge peuvent ainsi se révéler être un carcan pour certains et une protection pour d'autres.

On peut en tout cas se demander si on ne se trouve pas aujourd'hui à un moment de basculement pour ce qui concerne le recours au critère d'âge dans les politiques sociales et dans la régulation des existences. C'est sans doute parce que ce recours apparaît moins légitime qu'il

peut être considéré comme relevant d'une discrimination. Alors que, longtemps, l'utilisation de seuils d'âge dans les politiques sociales a été considérée comme une protection, c'est désormais leur possible caractère discriminatoire qui se trouve interrogé, les critères d'encadrement généraux et uniformes tels que l'âge paraissant trop rigides et impersonnels pour pouvoir prendre en compte les singularités des individus et de leur parcours.

Si l'âge ne joue plus, à l'avenir, le même rôle dans la régulation sociale des existences individuelles, par quoi est-il susceptible d'être remplacé ? Deux critères, eux-mêmes concurrents, sont souvent mobilisés : le critère de la durée qui n'avait jamais réellement disparu de la discussion mais qui, au fil des réformes successives des retraites, s'était effacé devant la notion de seuil d'âge⁶ ; le critère de compétence, qui vise à faire abstraction de toutes les caractéristiques sociales de l'individu (son sexe, son âge, son origine, etc.) pour ne retenir que ses savoirs, savoir-faire et savoir-être utiles à l'employeur, et permettrait de neutraliser toute forme de distinction basée sur l'âge au même titre qu'il est (trop) fréquemment présenté comme le critère d'application du principe de non-discrimination.

Aussi l'utopie d'une société neutre du point de vue de l'âge, qui se déploie aujourd'hui sous la bannière de la lutte contre les discriminations sur l'âge, doit-elle être considérée avec prudence dans la mesure où elle exige de prendre en compte l'activité souterraine des préjugés et des stéréotypes qui s'opèrent sous couvert d'une logique de neutralisation des différences et nécessite l'invention de nouvelles formes de protection sociale.

6 A. Percheron, *Police et gestion des âgés*, in A. Percheron, R. Remond (eds), « Age et politique », *Economica*, Paris, 1991, p.111.

Les spécificités de l'âge et leur importance

Axel Gosseries : Chercheur qualifié du Fonds de la Recherche Scientifique (FNRS), Professeur à l'Université de Louvain (Chaire Hoover d'éthique économique et sociale)

« *L'un des privilèges de la vieillesse, c'est d'avoir, outre son âge, tous les âges* »
Victor Hugo

Nombre d'entre nous partagent l'intuition selon laquelle une différence de traitement par l'âge n'est pas aussi problématique qu'une différence de traitement par le genre ou l'origine ethnique. Cette intuition morale est-elle justifiée ? Pour le vérifier, il faut tenter d'identifier la nature des spécificités du critère d'âge. Il importe ensuite de tisser les liens entre ces spécificités d'une part et l'hypothèse d'une moindre gravité morale ou la constatation d'un traitement juridique plus favorable d'autre part.

Un extrait des conclusions de l'avocat général Jacobs dans l'affaire Lindorfer⁷ devant la Cour de Justice de l'Union européenne offre un excellent point de départ à cette réflexion : « *Le sexe constitue par essence un critère binaire, tandis que l'âge est un point sur une échelle. La discrimination en raison du sexe basée sur des tables actuarielles représente dès lors une forme de discrimination extrêmement brutale, impliquant des généralisations très grossières, tandis que la discrimination en raison de l'âge peut être graduée et peut reposer sur des généralisations plus fines* » (point 84).

Deux spécificités importantes sont ici pointées. La première a trait à la diversité des critères d'âge utilisés dans les politiques publiques. On pourrait voir dans une telle diversité le signe d'un manque de cohérence du législateur. Pourquoi fixer telle limite d'âge à 16 ans et telle autre à 18 alors que l'âge est supposé renvoyer dans les deux cas à la même caractéristique sous-jacente – par exemple une capacité de jugement ? Ce qui peut être lu dans certains cas comme un manque de cohérence a pourtant un avantage, celui d'éviter qu'une classe d'âge tende à faire l'objet d'un traitement défavorable de manière systématique dans l'ensemble des domaines de son existence (emploi, droits électoraux ou pénaux, etc.). C'est ce que permet le caractère non-binaire de l'âge.

L'avocat général Jacobs pointe aussi de manière tout à fait intéressante un lien entre ce caractère non-binaire et l'idée selon laquelle le critère d'âge permettrait des « *généralisations plus fines* ». Quand on utilise un critère comme l'âge, on le fait quasi toujours comme critère de substitution (*proxy*) pour viser une autre caractéristique : l'expérience de travail ou la fraîcheur d'un regard sur les choses, la force physique, la capacité de jugement comme électeur ou conducteur, etc. On peut alors envisager l'idée selon laquelle l'âge, comparé au sexe par exemple, serait plus souvent corrélé avec des caractéristiques plus pertinentes pour les objectifs visés. Et on pourrait avancer en outre l'hypothèse selon laquelle lorsqu'ils sont utilisés comme critères de substitution d'une même caractéristique, la corrélation avec cette dernière serait généralement plus forte – en partie parce que la généralisation serait « *plus fine* » - dans le cas de l'âge que du sexe. Deux hypothèses à vérifier évidemment.

Ce qui est surprenant, c'est que l'avocat général Jacobs ne souligne pas une caractéristique plus centrale encore de l'âge, à savoir le fait que nous changeons d'âge au cours de notre vie. Notre origine ethnique, même si elle est souvent plurielle, ne change pas, et notre genre reste aussi le même au cours de notre vie dans la toute grande majorité des cas. Ce caractère changeant de l'âge est en réalité porteur de deux implications importantes. La première s'intègre dans ce que l'on qualifie d'argument des *vies complètes*. Elle peut être présentée comme suit. Si vous définissez à un instant donné les droits de deux individus d'âge différent, vous constaterez qu'ils ne sont souvent pas les mêmes. Par exemple, l'un peut voter alors que l'autre doit attendre les élections suivantes, l'un est sujet à l'obligation scolaire ou à l'interdiction de travailler alors que l'autre pas,... Mais ce qui vous importe, c'est de savoir si au même âge, ils auront (eu) les mêmes droits. Ceci est bien différent du cas des discriminations homme-femme où vous ne vous dites pas « *ce qui m'importe, c'est que si cette femme était un homme, elle aurait les mêmes droits* ». Pourquoi effectuer une comparaison « *à âge identique* » plutôt qu'« *à instant donné* » ? Parce que nous supposons que si à chaque âge, nous avons (eu) les mêmes droits que la génération suivante/précédente au même âge, nous aurons eu, sur nos vies complètes un accès égal à l'ensemble des prérogatives auxquelles nous donne accès le système juridique. Peu importe à cet égard si c'est de manière décalée. Cela revient alors à juger plus pertinente et suffisante l'égalité sur les vies complètes que l'égalité instantanée.

L'argument des vies complètes nous dit que les différences de traitement par l'âge ne sont pas problématiques dans la mesure où elles n'engendrent pas de différences de trai-

7 Arrêt Lindorfer c. Conseil, 27 octobre 2005, affaire C-227/04 P.

tement sur les vies complètes. Il nous invite à une double réflexion. La première a trait à ses limites. Elles sont deux. D'une part, il est fréquent que des différences de traitement par l'âge engendrent dans les faits des différences de traitement sur les vies complètes. C'est le cas parce que nos espérances de vie ne sont pas les mêmes. C'est le cas aussi parce que les différences de traitement par l'âge changent dans le temps en raison des réformes effectuées par le législateur. Et c'est le cas également parce qu'une limite d'âge, même constante dans le temps, aura un impact différent sur les différentes générations successives en raison des fluctuations de l'environnement, par exemple du taux de chômage. D'autre part, on peut contester que, dans certains registres, l'égalité sur les vies complètes suffise. C'est par exemple le cas si l'on se préoccupe de la satisfaction des besoins de base qui devrait pouvoir être garantie « *en continu* ».

La seconde réflexion à laquelle nous invite l'argument des vies complètes est de savoir ce que nous visons vraiment à travers la lutte contre la discrimination par l'âge. Et ici, je voudrais avancer l'hypothèse selon laquelle la dimension fondamentale qui doit préoccuper un système juridique épris de justice n'est pas (uniquement) la classe d'âge mais aussi (et surtout) la cohorte de naissance. Il s'agit de deux sens bien différents du mot « *génération* ». Prenez par exemple des politiques d'action positive en matière d'emploi préoccupées d'accroître la participation des plus jeunes ou des plus âgés sur le marché du travail. On peut y lire une préoccupation d'inclusion de tous les âges. Mais dans un environnement où l'on peut s'attendre à ce que les cohortes de naissance qui se succèdent connaissent un sort sur les vies complètes bien différent, il peut aussi être légitime au nom de l'égalité, d'éventuellement privilégier la participation des plus jeunes par rapport à celle des plus âgés (ou inversement) afin de viser une plus grande égalité entre les cohortes successives.

Concevoir les politiques de différence de traitement par l'âge comme un outil visant à réaliser une plus grande égalité entre cohortes est un objectif qui n'est en rien étranger aux préoccupations considérées comme légitimes par la Cour de justice de l'Union européenne. Elle utilise dans plusieurs arrêts le concept d'« *équilibre entre les générations* ». Il importe alors que les autorités publiques réalisent que cela implique la mise en place d'outils d'analyse cohortale. On mesure la richesse par tête de différents Etats. Il serait bon que l'on commence aussi à anticiper en continu la richesse par tête sur la vie complète des différentes cohortes qui se succèdent à l'intérieur de chaque pays. On peut envisager par exemple de calculer des coefficients d'inégalité attendue entre cohortes successives d'un même pays. Et évaluer la légitimité des différences de traitement par l'âge à cette aune.

Enfin, je voudrais terminer sur l'autre implication du caractère changeant de l'âge. On ne choisit pas l'âge que l'on a. Mais l'on peut choisir dans certains cas l'âge auquel on fait certaines choses. Par exemple, jusqu'à un certain point, je peux choisir l'âge auquel je contracte une assurance-vie ou celui auquel je commence à cotiser à une pension de retraite. Je ne peux par contre pas dire de la même manière que « *je peux choisir le genre avec lequel je cotise à une assurance-vie* ». Cette distinction entre « *âge donné* » et « *âge choisi* » peut être pertinente, notamment dans le domaine de l'assurance. Elle pourrait expliquer par exemple pourquoi le fait pour un jeune de devoir payer une surprime dans le cas d'une assurance auto peut être jugé plus problématique que le fait, pour un assuré qui a attendu un âge avancé pour commencer à cotiser à une assurance-vie, de devoir consentir à une prime plus élevée.

On le voit, l'âge est un critère qui présente des spécificités. Lesquelles justifient le mieux pourquoi nos systèmes juridiques et nos intuitions morales le traitent avec plus d'indulgence n'est pas aisé à déterminer. Et surtout, l'on ne doit pas perdre de vue qu'à travers la question de la discrimination par l'âge, se posent autant (voire plus) de questions d'égalité entre cohortes de naissance que de questions de respect et de mixité entre classes d'âge. L'on ne saurait en effet oublier que notre âge est parfaitement corrélé avec notre date de naissance.



3.

**APPROCHE JURIDIQUE :
UN TRAITEMENT
DIFFÉRENT POUR
« L'ÂGE » ?**

3.1. La construction d'une jurisprudence nationale et européenne

CONTRIBUTION EXTERNE

Distinction sur base de l'âge dans la société

Interview de Christian Bayart : avocat du bureau Allen & Overy et collaborateur attitré à l'unité de Droit Social de l'Université d'Anvers ; expert en législation anti-discrimination.

Est-il correct d'affirmer d'un point de vue juridique que la discrimination fondée sur l'âge est « différente » de la discrimination fondée sur d'autres motifs, comme l'origine ou le sexe ?

Au plan strictement juridique, le droit belge en matière de discrimination ne connaît pas de hiérarchie formelle quant aux motifs de la discrimination. Ce contrairement à certains autres pays, comme les États-Unis où les motifs de discrimination sont effectivement classés selon une hiérarchie. En droit belge, toutefois, il n'est pas possible d'affirmer juridiquement que la discrimination fondée sur l'âge serait différente de la discrimination basée sur le sexe. Ce principe de base de notre droit en matière de discrimination est joliment exprimé comme le principe de « l'égalité des égalités ».

Ce principe de base n'empêche cependant pas le fait que la protection du droit associée à la violation d'une interdiction de discrimination déterminée puisse effectivement différer par rapport à la violation d'une autre interdiction de discrimination. Le système de sanction associé à la loi antidiscrimination diffère légèrement du système de sanction défini dans la loi antiracisme. L'atteinte à l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge est donc dans une mesure limitée sanctionnée différemment d'une atteinte à l'interdiction de discrimination fondée sur la couleur de la peau.

Entre motifs de discrimination, des différences peuvent aussi exister en ce qui concerne le système de justification. Le fait de pouvoir ou non justifier, en tant que discriminateur (la personne qui commet la discrimination), une discrimination sur la base d'un critère bien déterminé – et la manière de le faire – peut différer en fonction du critère protégé. Un système de justification plus souple s'applique ainsi par exemple pour la discrimination fondée sur l'âge que pour la discrimination basée sur le sexe.

On entend également souvent que l'âge est un critère objectif, qui touche tout le monde : « tout le monde atteint un jour un âge déterminé. »

Juridiquement, cela est peu convaincant. Le sexe aussi est un critère objectif, auquel nous associons également une protection contre la discrimination. La question clé est de savoir si l'utilisation d'un critère (objectif) est ou non justifiée. Le deuxième argument est non pertinent et par ailleurs inexact : tout le monde n'atteint pas un jour un âge déterminé. Bien entendu, l'âge est évolutif, mais il existe d'autres critères protégés qui sont ou peuvent être évolutifs. Pensons simplement à la nationalité, aux convictions ou à un handicap. Mais même le sexe peut aujourd'hui être évolutif. De surcroît, l'âge ne touche pas chaque individu de la même manière. Nous savons tous que rien que l'espérance de vie peut varier fortement d'un individu à l'autre. Certainement dans une société diverse et hétérogène, où les chances de vie et le cours de la vie peuvent varier fortement au plan individuel, le caractère évolutif de l'âge me semble une explication insuffisante pour justifier par définition une distinction sur la base de l'âge.

Le fait que l'âge soit aujourd'hui considéré par certains comme « différent » est néanmoins compréhensible. Sur notre marché du travail et dans l'organisation de notre État-providence, l'âge est depuis très longtemps et de façon répétée utilisé comme critère de distinction. Il est également depuis longtemps considéré par beaucoup comme un critère parfaitement légitime et justifié. La distinction sur la base de l'âge a en d'autres termes été institutionnalisée pendant longtemps. Dans ce sens, on peut tracer un parallèle important avec l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe : cette interdiction aussi a été introduite à un moment où la distinction fondée sur le sexe était encore un des fondements de l'organisation sociale alors existante. Aujourd'hui et de nombreuses années plus tard, nombreux sont ceux qui jettent un regard étonné sur cette distinction sexuelle institutionnalisée du passé. Je n'exclus pas que nos enfants, dans le futur, observent avec un même étonnement notre usage actuel de la discrimination en fonction de l'âge.

Ceci étant dit, je ne doute pas qu'aujourd'hui encore, il reste de très nombreux cas où une distinction en fonction de l'âge soit souhaitable au plan sociétal et soit juridiquement justifiable. Tout comme une distinction en fonction du sexe est encore souhaitable au plan sociétal et justifiable dans certains cas. Mais il existe aussi de très nombreux cas où la distinction

fondée sur l'âge est trop brutale pour justifier une discrimination : elle mène souvent à des situations injustes socialement et engendre de surcroît souvent des effets secondaires non souhaités aux plans sociétal et économique. Pourquoi ne les soumettrions-nous pas à une évaluation de discrimination ?

Dans son premier arrêt sur l'application de la directive 2000/78/CE (affaire C-144/04, Mangold) la Cour européenne de justice a indiqué en 2005 que – dans le contexte du travail et de l'emploi – l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge est un principe général du droit communautaire. Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Résumé brièvement, que la Cour européenne de justice considère avec sérieux l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge. La Cour indique du reste que l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge doit être considérée dans le contexte du droit fondamental au travail consacré dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE. L'interdiction de discrimination fondée sur l'âge est donc mise en œuvre afin d'atteindre les objectifs de l'État-providence actif.

Dans l'intervalle, cette même directive a donné lieu à 22 arrêts sur renvoi préjudiciel, dont pas moins de 18 concernent l'âge. Que devons-nous en déduire ?

Certains en déduisent le caractère discutable de la discrimination fondée sur l'âge (ou de son interdiction).

J'y vois plutôt personnellement l'illustration de ce dont nous venons de discuter. Ce grand nombre d'arrêts est lié à la discrimination fondée sur l'âge institutionnalisée de longue date – dans de nombreux États membres. Ces arrêts constituent la traduction concrète de la tension inhérente existant entre l'interdiction de discriminer en fonction de l'âge et la politique sociale traditionnelle dans de nombreux États membres. Naturellement, cela est également lié au système de justification qui, selon le droit européen, est associé à la distinction fondée sur l'âge. C'est un système de justification plus souple que celui associé à la discrimination fondée sur le sexe. Mais ce système de justification plus souple est précisément né afin de compenser la tension inhérente entre l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge et la politique sociale traditionnelle dans de nombreux États membres.

Quelle marge d'interprétation et de politique l'Europe laisse-t-elle véritablement encore en ce domaine aux autorités, partenaires sociaux et juges nationaux ? La jurisprudence de la Cour de justice semble sur ce point

assez versatile, mais l'on observe quand même un certain nombre de points étalons et de tendances.

On peut constater sur ce plan un paradoxe très intéressant dans la jurisprudence actuelle.

D'un côté, on peut remarquer que la Cour européenne de justice a très largement ouvert la porte de la justification de la distinction fondée sur l'âge. Avec une régularité métronomique, la Cour confirme que le législateur et les partenaires sociaux disposent d'une large liberté d'appréciation pour la justification de la distinction fondée sur l'âge. Bien que le véritable modèle de contrôle soit encore insuffisamment concrétisé, on peut tout de même observer une tendance claire voulant que le contrôle par la Cour est très marginal. La Cour ne qualifiera une distinction fondée sur l'âge comme une discrimination interdite que si cette distinction fondée sur l'âge constitue une violation excessive des droits justifiés du travailleur discriminé.

D'autre part, on peut constater que – nonobstant l'attitude souple de la Cour – les États membres et les partenaires sociaux ont dans de nombreux cas du mal à justifier avec succès leur distinction fondée sur l'âge. Un très grand nombre des réglementations classiques du droit du travail basées sur l'âge reçoivent une note insuffisante lors de leur examen européen devant la Cour de justice. Et cela malgré le fait que l'Europe impose maintenant un examen nettement plus facile en cas de discrimination fondée sur l'âge que dans le passé avec la discrimination fondée sur le sexe.

En Belgique, le facteur âge continue de jouer de manière directe ou indirecte un rôle important dans diverses réglementations (collectives) du travail. Pensons par exemple à la prépension en cas de restructuration et de choix des travailleurs licenciés, ou à la conversion difficile des anciens barèmes fondés sur l'âge en un système basé sur 'l'expérience de vie' et qui est donc à proprement parler toujours fortement lié à l'âge. Ces réglementations sont-elles défendables selon vous ?

Cela dépend dans quel contexte. Dans un contexte purement belgo-belge, de nombreuses réglementations semblent encore défendables. Précisément parce que la distinction fondée sur l'âge reste encore à ce point institutionnalisée sur notre marché du travail. Provisoirement, il y a très peu de volonté de remettre en question les formes institutionnelles de distinction fondée sur l'âge. On le constate à tous les niveaux : chez les partenaires sociaux dans la concertation sociale, dans le chef des pouvoirs publics dans leur politique

du marché du travail et chez nos magistrats dans leur jurisprudence. Il faut maintenant attendre de voir si nos réglementations belges familières passent le cap du droit européen. Mais dans tous les cas de figure, les perspectives pour certaines de ces réglementations ne sont pas si positives.

Cette distinction fondée sur l'âge a été pendant tant d'années si confortable collectivement pour nous que nous n'imaginons plus pouvoir nous en séparer. Mieux encore – et le dossier des barèmes fondés sur l'âge en est une bonne illustration – nous nous épuisons parfois à trouver des solutions créatives, au lieu d'évaluer la distinction fondée sur l'âge telle qu'elle est pratiquée par rapport à sa véritable valeur sociale ou sociétale.

Et dans le même temps, nous faisons face à un gigantesque problème lié à l'âge sur notre marché du travail : nous ne trouvons aucune solution fondamentale au faible taux d'emploi de nos travailleurs plus âgés, avec tous les inconvénients sociaux dérivés que cela entraîne. Et pour compenser les symptômes de ce problème, nous continuons de confirmer les différenciations liées à l'âge existantes, ou à introduire de nouvelles formes de distinction fondée sur l'âge (directe ou indirecte). Je me demande si cet usage excessif de l'âge comme critère de différenciation dans la politique de marché du travail ne serait pas plutôt la cause du problème, plutôt que sa solution.

3.2. L'âge, concept juridique à géométrie variable ?

Dans une société où la règle juridique est partout et cherche à s'appuyer sur des notions objectives, il n'est guère étonnant que l'âge soit utilisé comme référent dans de nombreuses réglementations. Ce critère est-il pour autant réellement objectif ? Un simple coup d'œil vers certaines dispositions concernant les jeunes suffit à démontrer que le recours au critère de l'âge comporte sa part de subjectivité et amène son lot de contradictions.

Les jeunes sont de plus en plus confrontés à des règles nombreuses et complexes qui régissent la plupart des actes qu'ils posent. Ces règles leur accordent des droits mais font également peser sur eux des obligations ; elles font du jeune un sujet de droit à part entière. Elles sont souvent vécues comme une contrainte négative, rarement comme une protection nécessaire.

Elles utilisent souvent le critère de l'âge pour déterminer « *qui a droit à...* », « *qui est soumis à...* », « *qui peut...* ». Ce critère est considéré comme objectif et transparent : on détermine facilement qui correspond ou non à la catégorie. Or, l'utilisation d'un critère subjectif, bien qu'offrant une sécurité juridique d'un degré moindre, permet une meilleure prise en compte des individualités. En effet, le caractère apparemment objectif et transparent du critère de l'âge recèle en fait tout l'arbitraire du choix d'un « *âge-limite* », l'âge n'étant évidemment pas un indicateur infaillible de maturité.

Quelques exemples permettent de se rendre rapidement compte de la situation paradoxale que peut vivre un jeune face aux différentes législations lui imposant des limites liées à l'âge. Semblent apparaître, dans certains cas, deux poids, deux mesures.

Un jeune ne peut pas voter avant l'âge de 18 ans, mais un jeune délinquant de plus de 16 ans peut, dans certaines conditions, faire l'objet d'une mesure de dessaisissement et être déféré devant la justice pour adultes.

La majorité sexuelle est acquise à l'âge de 16 ans, donc la personne entretenant des relations sexuelles avec un mineur âgé de 14 à 16 ans se rend coupable d'attentat à la pudeur, voire de viol, alors qu'un mineur âgé de 15 ans ou plus peut décider, de son vivant, de faire don d'un organe. Le droit de disposer de son propre corps semble donc à géométrie variable.

Le jeune en âge d'obligation scolaire ne peut choisir lui-même le cours philosophique qu'il souhaite suivre, ce choix étant posé par ses parents, alors qu'à partir de l'âge de 15 ans, ce même jeune peut signer valablement un contrat de travail, moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père, de sa mère ou de son tuteur.

La tension entre la protection du mineur et son exclusion est donc constante et fait pencher la balance des droits tantôt d'un côté, tantôt de l'autre.

Il semble que, dans le cas des législations protectrices du mineur, les limites d'âge tendent à rester stables, alors qu'on observe leur évolution vers le bas dans le cas des législations « d'exclusion ».

Il semble que, dans le cas des législations protectrices du mineur, les limites d'âge tendent à rester stables, alors qu'on observe leur évolution vers le bas dans le cas des législations « *d'exclusion* ».

La justice, de façon générale, semble très attentive au jeune lorsqu'il est victime d'une infraction. Citons l'évolution de la prise en charge des enfants victimes de violence ou d'abus sexuels : bien qu'il y'ait encore une marge d'amélioration en la matière, l'enregistrement audiovisuel du témoignage des mineurs présumés victimes d'abus (réglementé par la loi du 28 décembre 2000) est un grand pas dans la bonne direction.

Néanmoins, dès l'instant où le jeune « *passé la barrière* » et commet une infraction, il semblerait qu'il perde, d'une certaine façon, sa qualité de jeune à protéger⁸. La conception selon laquelle les mineurs, quels que soient les actes qu'ils commettent, ne peuvent, en aucun cas, être assimilés aux majeurs et doivent bénéficier d'un système distinct, fondé sur des mesures éducatives et non pas sur des peines répressives, est pourtant à la base du système protectionnel mis en place par la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse⁹.

8 E. Sire-Marin, *La tyrannie de l'âge*, in Mouvements des idées et des luttes, juillet –septembre 2009, pp.59 et suiv.

9 A. de Terwangne, La réforme de la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse, à la prise en charge des mineurs ayant commis un fait qualifié d'infraction et à la réparation du dommage causé par ce fait, Supplément au Journal du Droit des Jeunes, octobre 2006.



4.

APPROCHE ÉCONOMIQUE : L'ÂGE DANS L'ENTREPRISE

4.1. Du stéréotype à la discrimination

En septembre dernier, le Centre présentait les résultats du premier volet de son Baromètre de la diversité, consacré à l'emploi. La discrimination fondée sur l'âge en était le résultat le plus frappant. Dans la foulée de la publication de ce Baromètre, le Centre a révélé les résultats d'un sondage IPSOS qu'il avait commandité sur les stéréotypes liés à l'âge dans l'emploi. Les deux rapports illustrent de manière précise le regard porté sur l'âge dans le monde du travail.

4.1.1. Trop jeune ? Trop vieux ? Stéréotypes et préjugés relatifs à l'âge au travail



Le vieillissement de la société n'est pas un thème dont notre pays aurait l'exclusivité. Dans toute l'Europe, le vieillissement de la population figure en bonne place des agendas politiques et sociétaux. L'année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle a donc été

promulguée en 2012. Cette année européenne devait conscientiser la population quant à l'importance de la contribution des personnes plus âgées à la société. L'objectif était aussi, d'une part, d'encourager tant les décideurs que les intervenants de tous niveaux à s'engager en faveur de l'amélioration des possibilités de rester actifs, et d'autre part de promouvoir une plus grande solidarité entre les générations.

À l'occasion de cette année européenne, le Centre a réalisé un sondage sur l'absence ou la présence de stéréotypes et préjugés liés à l'âge au travail, ainsi que sur l'influence des lois et mesures pour l'emploi sur ces stéréotypes et préjugés. Nous constatons en effet que l'âge est encore trop souvent considéré comme un critère de distinction neutre, non discriminant. Mais la mise en œuvre de celui-ci dans des lois et mesures pour l'emploi, ainsi que l'image qui découle des stéréotypes et préjugés précités peuvent, dans la pratique, mener à de la discrimination.

En quoi consistent les stéréotypes et préjugés ?

Chacun d'entre nous a des stéréotypes et des préjugés, souvent présentés comme deux aspects d'un même phénomène. Les premiers consistent en des généralisations qui renforcent nos convictions ou nos idées au sujet d'une personne ou d'un groupe. Il s'agit donc de processus généralisants qui entendent réduire la diversité à quelques aspects bien déterminés. Aux seconds, moins abstraits, s'ajoute une composante affective - positive ou négative. Les préjugés sont donc des opinions partiales, souvent imposées par l'environnement, l'esprit de l'époque, les expériences ou l'éducation. Les uns comme les autres sont difficiles à modifier ou dissiper. D'où l'importance de faire prendre conscience de leur existence, également au travail.

Les stéréotypes et préjugés au travail

Il ressort du sondage réalisé que les travailleurs et les employeurs sont généralement conscients de la présence de stéréotypes et de préjugés au travail, ainsi que de l'existence d'une image sociale entourant jeunes et moins jeunes. Tant les employeurs que les travailleurs associent des notions telles que 'jeune' et 'âgé' à un âge déterminé : on est âgé à partir de 50 à 55 ans (en fonction de la personne qui exprime l'opinion, travailleurs ou employeurs), on est jeune jusqu'à 30 ans. Mais 'être âgé' équivaut également à une disposition mentale ('épuisé'), tandis qu' 'être jeune' est lié au nombre d'années d'expérience professionnelle (moins de 2 ans) et à l'absence d'obligations.

On considère ainsi les collègues plus âgés comme des travailleurs ayant une capacité d'adaptation plus limitée, des capacités cognitives diminuées, davantage de stress et un absentéisme supérieur pour cause de maladie. Ces aspects sont toutefois contrebalancés par l'expérience professionnelle et la maturité, ainsi que le grand sens des responsabilités. Les jeunes, en revanche, sont perçus comme des travailleurs à l'éthique de travail réduite, moins disciplinés, exigeants, peu fidèles, inexpérimentés, arrogants et sûrs d'eux, mais bénéficiant de meilleures aptitudes de communication, d'un caractère dynamique et d'une avidité d'apprentissage.

L'image la plus négative concernant les personnes plus âgées s'observe surtout dans le secteur de la santé, les services sociaux, l'administration publique et l'enseignement. L'horeca et les soins de santé sont les secteurs où les jeunes sont perçus le plus positivement. Ils ne doivent par contre pas s'attendre à être favorisés dans un secteur tel que la construction.

Des stéréotypes et préjugés à la discrimination

Les travailleurs reconnaissent l'existence de ces stéréotypes et préjugés, mais n'ont pas conscience de l'interdiction légale d'une distinction sur base de l'âge lors du recrutement.

Mais ces stéréotypes et préjugés conduisent-ils à une discrimination en fonction de l'âge dans le milieu du travail ? Les travailleurs reconnaissent l'existence de ces stéréotypes et préjugés, mais n'ont pas conscience de l'interdiction légale d'une distinction sur base de l'âge lors du recrutement. Ils adoptent – à l'instar des employeurs – une attitude laxiste, voire semblent justifier le comportement discriminatoire des recruteurs. Ainsi, si un travailleur de moins de 30 ans est paresseux et peu fiable et que les plus de 50 ans sont finis pour le marché du travail, la « *péréemption de consommation* » du travailleur est très courte. Apparaît dès lors la nécessité d'une sensibilisation aux stéréotypes et préjugés ainsi qu'à la discrimination en fonction de l'âge au travail.

Le sondage montre que sur le marché du travail, les jeunes (18-34 ans) ressentent principalement la discrimination sur la base de l'âge lors de la prise de décisions importantes, de recrutements, de tournées de promotion, de possibilités de formation et lors de licenciement. Cette constatation est en contradiction flagrante avec l'idée dominante selon laquelle la discrimination concerne surtout les travailleurs plus âgés lors du recrutement, du licenciement et des formations. Il ressort en effet du Baromètre de la diversité Emploi¹⁰ et des analyses des dossiers de discrimination liée à l'âge sur le marché du travail¹¹ que ce sont surtout les plus de 45 ans qui sont confrontés à la discrimination. Mais pour ce qui est des sentiments de discrimination rapportés par ceux qui en sont victimes, les jeunes semblent en souffrir le plus souvent.

L'impact des lois et des mesures pour l'emploi

Selon le sondage d'opinion, le législateur, via ses mesures spécifiquement liées à l'âge, d'une part favorise l'emploi éventuel, mais d'autre part contribue, certainement de manière involontaire et indirecte, à l'entretien d'une image stéréotypée des « *jeunes* » et des « *vieux* ». Ainsi, le système de la prépension renforce, par exemple, la perception d'un travailleur plus âgé comme une personne ayant besoin de davantage de temps pour apprendre quelque chose de nouveau, qui rencontre plus de difficultés pour utiliser de nouvelles technologies et possède des capacités cognitives plus limitées. L'existence du système semble également contribuer à entretenir l'impression que les travailleurs plus âgés souhaitent mettre un terme à leurs activités professionnelles dès avant l'âge de la pension et sont plus heureux quand ils mettent progressivement fin à leurs activités professionnelles. Les décideurs politiques et les syndicats doivent donc se mettre d'urgence en quête d'une nouvelle approche axée sur la flexibilité et les mesures orientées sur la pratique.

Vous pouvez télécharger l'étude complète 'Trop jeune ? Trop vieux ? Stéréotypes et préjugés relatifs à l'âge au travail' sur le site Internet du Centre : www.diversite.be, rubrique publications.

4.1.2. Le phénomène d'auto-relégation

CONTRIBUTION EXTERNE

L'âgisme au travail : un facteur de désengagement professionnel

Donatienne Desmette : Professeur à l'Université catholique de Louvain-la-Neuve (CIRTES-CECOS; Institut en sciences psychologiques; FOPES). Spécialiste des questions de discrimination et auteure d'une réflexion sur le vieillissement au travail.

Alors que les politiques publiques tentent actuellement de maintenir les travailleurs dits âgés plus longtemps en emploi, beaucoup, parmi ces mêmes travailleurs, souhaitent arrêter leur vie professionnelle de manière anticipée. Cette attitude peut s'interpréter comme façonnée par une culture de la retraite anticipée (Guillemard, 2003) qui serait encore largement dominante ; dans cette perspective, le fait de s'identifier comme plus âgé préparerait au rôle socionormatif de retraité

10 Voir « Le Baromètre de la Diversité – Emploi », p.33.

11 Voir « Chiffres Emploi : 332 dossiers », p.81.

(Feldman & Beehr, 2011). Effectivement, dans une série d'études, il apparaît que plus le travailleur s'identifie comme un travailleur âgé, plus il souhaite prendre sa retraite dès que possible (Desmette & Gaillard, 2008; Gaillard & Desmette, 2008; Desmette, Gaillard, & Liénard, 2005). Cependant, le rôle de l'identité basée sur l'âge peut également être compris à l'aune d'une autre perspective : la retraite anticipée permettrait aux individus d'échapper à une identité devenue menaçante pour leur bien-être car source de stigmatisation et de discrimination.

En effet, malgré certains traits positifs (par exemple, la sagesse), reflétant en cela les perceptions concernant les personnes âgées dans la société en général (e.g., Nelson, 2002), les stéréotypes attachés au vieillissement dans la sphère professionnelle sont largement négatifs, en Belgique comme ailleurs : les travailleurs âgés sont avant tout considérés comme plus lents, moins adaptables, moins motivés que les travailleurs plus jeunes (Chiu, Chan, Snape, & Redman, 2001; Gaillard & Desmette, 2007; Malchaire, Burnay, Braeckman, & Lingier, 2006; Posthuma & Campion, 2009). En raison de ces perceptions globalement négatives, les travailleurs âgés peuvent être victimes de discriminations dans tout le spectre de la gestion des ressources humaines (Finkelstein & Farrell, 2007; Gordon & Arvey, 2004). Or, à l'instar des discriminations liées à l'origine et au genre (ex., Allison, 1998), l'âgisme (i.e., la stigmatisation et la discrimination des personnes parce qu'elles sont âgées ou considérées comme telles, Butler, 1969; Bytheway, 2001) est vécu comme un facteur de stress par les travailleurs âgés (Desmette, Gaillard, & Liénard, 2005). En conséquence, les comportements de retraite anticipée seraient des stratégies que les travailleurs âgés mettent en œuvre pour éviter le domaine professionnel où la menace du stéréotype liée à l'âge s'exerce.

La menace du stéréotype représente la crainte éprouvée par un individu de se voir jugé ou traité personnellement sur la base de stéréotypes négatifs associés à un groupe social auquel il appartient (Steele & Aronson, 1995) ses performances et ses aspirations dans le domaine où les stéréotypes négatifs ont été activés peuvent en être significativement altérées (e.g., Steele, 1997). Par exemple, la performance cognitive des personnes âgées s'avère plus faible en situation de menace du stéréotype lié à l'âge (e.g., Hess, Auman, Colcombe, & Rahhal, 2003). De même, les femmes ont moins tendance à s'engager dans des rôles masculins (e.g. des fonctions de leader) lorsque des stéréotypes négatifs de genre ont préalablement été activés (ex., Davies, Spencer, & Steele, 2005). Sur cette base, il est raisonnable de supposer que les attitudes de désengagement professionnel des travailleurs âgés

peuvent être des stratégies d'évitement des situations où les stéréotypes négatifs associés au vieillissement prévalent.

Effectivement, Gaillard et Desmette (2010), ayant expérimentalement activé, au sein de groupes de travailleurs de plus de 45 ans, une image soit positive, soit négative des travailleurs âgés (les individus étant répartis aléatoirement dans les conditions) ont montré que, lorsque leur groupe d'appartenance était connoté négativement, les participants avaient significativement plus l'intention de prendre une retraite anticipée et moins envie de s'investir activement dans leur développement professionnel que lorsque leur groupe d'appartenance était associé à une image positive. En outre, dans une troisième condition où aucun stéréotype n'était activé (condition contrôle) mais où, à l'instar des autres groupes, les participants avaient indiqué leur âge en début de questionnaire, l'attrait pour la prépension s'est révélé similaire à celui observé lorsque des stéréotypes négatifs associés à l'âge avaient été explicitement activés. Un effet de l'auto-catégorisation a également été mis en évidence sur le plan des performances : le simple fait de mentionner qu'une procédure d'évaluation est réservée aux travailleurs âgés a entraîné une baisse de performance à un test cognitif en comparaison à une situation où le même test était présenté comme concernant tous les travailleurs, sans mention d'âge (Gaillard, 2008).

Pour résumer, ces études montrent que la situation contribue à renforcer la validité présumée des attentes stéréotypées à l'égard des travailleurs âgés en induisant chez ceux-ci le retrait et la baisse de performance lorsque l'identité de travailleur âgé est rendue saillante, que cette identité soit associée de manière explicite, ou pas, à des stéréotypes dévalorisant leur groupe d'appartenance. Par contre, comme observé avec d'autres types de menace du stéréotype (voir Rosenthal & Crisp, 2006), induire une perception positive des travailleurs âgés s'est révélé réduire la menace du stéréotype lié à l'âge. La communication d'informations positives sur les travailleurs âgés pourrait dès lors être une voie fructueuse pour contribuer à assurer le bien-être dans l'emploi tout au long de la carrière.

Cela étant, en guise de conclusion, on soulignera que même si les attitudes sont globalement plus négatives à l'égard des individus plus âgés que des plus jeunes dans le monde professionnel (ex., Gordon & Arvey, 2004), les travailleurs plus jeunes peuvent également se sentir discriminés à cause de leur âge (Kluge & Krings, 2008). En outre, les conséquences de la discrimination perçue sur les attitudes et le bien-être sont comparables quel que soit le groupe d'âge : lorsqu'ils se sentent discriminés en raison de leur âge dans leur envi-

ronnement professionnel, le bien-être et l'engagement dans le travail des individus jeunes et âgés s'en trouvent affectés, de manière similaire (Iweins de Wavrans, 2012). En d'autres termes, la question de l'âgisme et de ses conséquences au travail s'inscrit pleinement dans la perspective de la gestion de la diversité des âges et doit s'appréhender dans son contexte, selon le métier, l'image de l'organisation, ou encore la fonction qui rendent le fait d'être jeune ou âgé plus ou moins (dé)favorable (Finkelstein & Farrell, 2007).

Références

- Allison, K.W. (1998). Stress and oppressed social category membership. In J.K. Swim et C. Stangor (Eds.), *Prejudice: the target's perspective* (pp 145-170). San Francisco: Academic Press.
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9, 243-246.
- Bytheway, B. (2005). Ageism and age categorization. *Journal of Social Issues*, 61, 361-374.
- Chiu, W. C. K., Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human Relations*, 54, 629-661.
- Davies, P. G., Spencer, S. J., & Steele, C. M. (2005). Clearing the air: Identity safety moderates the effects of stereotype threat on women's leadership aspirations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 276-287.
- Desmette, D., & Gaillard, M. (2008). When a 'worker' becomes an 'older worker': the effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work. *Career Development International*, 13(2), 168-185.
- Desmette, D., Gaillard, M., & Liénard, G. (2005). Lorsque l'âge devient stigmatisé : le rôle de l'identité de travailleur « âgé » dans l'intention de prépension. In A. Battistelli., M. Depolo, M., et F. Fraccaroli, (Eds.), *La qualité de la vie au travail dans les années 2000* (pp 828-836). Bologna : CLUEB.
- Feldman, D., C., & Beehr, T.A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66(3), 193-203.
- Finkelstein, L.M., & Farrell, S.K. (2007). An expanded view of age bias in the workplace. In K.S. Schultz et G.A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century* (pp 73-108). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gaillard, M. (2008). *Lorsque l'âge se fait menace: Une approche psychosociale du vieillissement au travail*. Thèse de doctorat. Louvain-la-neuve : Université catholique de Louvain.
- Gaillard, M., & Desmette, D. (2007). Les attitudes professionnelles des travailleurs âgés. In G. Herman (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation ; une analyse psychosociale* (pp 321-326). Bruxelles : De Boeck.
- Gaillard, M., & Desmette, D. (2008). Intergroup predictors of older workers' attitudes towards work and early exit. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 450-481.
- Gaillard, M., & Desmette, D. (2010). (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop. *Basic and Applied Social Psychology*, 32, 86-95.
- Gordon, R.A., & Arvey, R.D. (2004). Age bias un laboratory and field settings: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(3), 468-492.
- Guillemard, A-M. (2003). *L'âge de l'emploi : les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris : Armand Colin.
- Hess, T.M., Auman, C., Colcombe, S.J., & Rahhal, T.A. (2003). The impact of stereotype threat on age differences in memory performance. *Journal of Gerontology: Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 58B, P3-P11.
- Iweins de Wavrans, C. (2008). *Pour sortir de l'âgisme au travail : Analyse du rôle du contexte social et organisationnel*. Thèse de doctorat. Louvain-la-Neuve : Université catholique de Louvain.
- Kluge, A., & Krings, F. (2008). Attitudes toward older workers and human resource practices. *Swiss Journal of Psychology*, 67, 61-64.
- Malchaire, J., Burnay, N., Braeckman, L., & Lingier, S. (2006). *Réponses aux stéréotypes concernant le travailleur âgé*. Bruxelles : Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
- Nelson, T.D. (2002). *Ageism : Stereotyping and prejudice against older persons*. Cambridge, MA : A Bradford Book.
- Posthuma, R.A., & Campion, M.A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35 (1), 158-188.
- Rosenthal, H.E.S., & Crisp, R.J. (2006). Reducing stereotype threat by blurring intergroup boundaries. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 501-511.
- Steele, C.M. (1997). A threat in the air: how stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52, 613-629.
- Steele, C.M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social psychology*, 69(5), 789-811.

4.1.3. Le Baromètre de la diversité - Emploi



Le 5 septembre 2012 a été présenté le premier baromètre de la diversité Emploi. Son but est d'abord de réaliser un instantané de la situation actuelle de différents groupes cibles sur le marché du travail. Nous sommes de surcroît attentifs à la mesure dans laquelle les préjugés et

stéréotypes, mais aussi le comportement discriminatoire concret y jouent un rôle. Les minorités ethniques, les personnes handicapées, les lesbiennes, ainsi que les groupes d'âge vulnérables font l'objet d'une attention particulière. Comparé aux autres motifs de discrimination, le critère de l'âge obtenait souvent des scores faibles ou mauvais. Voici un bref aperçu des principaux résultats en ce qui concerne l'âge.

Préjugés et stéréotypes

Tout comme dans l'enquête 'Trop jeune ? Trop vieux ?'¹² les stéréotypes et préjugés sur l'âge sont largement représentés dans le Baromètre de la diversité Emploi. Il est certain que ces préjugés et stéréotypes ont un impact à différents niveaux sur la réalité quotidienne de travailleurs plus âgés et plus jeunes. Au niveau de l'entreprise, nous observons, par exemple, que plus de la moitié des recruteurs admettent que l'âge joue un rôle dans le choix des candidats et notamment que les plus âgés devront particulièrement se distinguer tout au long de la procédure de sélection. Mais au travail également, nous observons que les cadres sont moins disposés à investir dans des travailleurs plus âgés. Ces derniers se voient attribuer des tâches moins importantes et reçoivent moins de possibilités de formation et de formation continue. Ils sont pour ainsi dire placés sur une voie de garage.

Au niveau individuel également, l'image que l'on se fait de l'âge a une influence non négligeable sur les relations de travail. Les collègues se perçoivent en fonction des

catégories d'âge et des connotations qui y sont associées. Pire encore, les travailleurs ont tendance à se comporter selon l'image dominante que l'on se fait de la catégorie d'âge à laquelle ils appartiennent. Les plus de 50 ans, par exemple, s'inscriront moins vite de leur propre initiative à une formation parce qu'ils partent du principe que leurs cadres ne marqueront pas leur accord.

Participation réelle

Comment les préjugés et stéréotypes se traduisent-ils en chiffres ? Nous trouvons une première indication en examinant les indicateurs du marché du travail, comme le taux d'emploi. Il va de soi qu'un éventail de facteurs contribuent à déterminer ces résultats. Le fait est que, outre les facteurs liés à la nation ou au contexte, au système d'enseignement ou au système de pension, les préjugés et stéréotypes, mais aussi la discrimination jouent un rôle en l'espèce : ils expliquent donc en partie les différences de taux d'emploi entre les différentes catégories d'âge.

Nous constatons, à l'examen du tableau ci-dessous, une grande différence entre le taux d'emploi des personnes âgées de 25 à 54 ans et celui des personnes relevant des catégories d'âge extrêmes, de 15 à 24 ans et de 55 à 65 ans. La bonne nouvelle est que le taux d'emploi pour les 25-54 ans est, en Belgique, relativement élevé, en comparaison aux autres États membres européens. Nous ne sommes pas au sommet du classement, mais notre score est supérieur à la moyenne européenne.¹³

Tableau 1. Taux d'emploi en 2011, exprimé en %

	15-24 ans	25-54 ans	55-65 ans
Région flamande	29,4	85,0	38,9
Région wallonne	22,9	74,1	36,9
Région de Bruxelles-Capitale	17,7	65,3	45,0
Belgique	26,0	79,3	38,7
UE-27	33,6	77,6	47,4
UE-15	36,5	77,9	49,5

Source : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database# Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, dépeillement propre.

12 Voir « Trop jeune ? Trop vieux ? Stéréotypes et préjugés relatifs à l'âge au travail », p.29.

13 Ces chiffres sont basés sur les résultats de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.

En comparaison avec les autres états membres de l'UE, la Belgique fait face à un taux d'emploi fort bas aussi bien pour les « 15-24 ans » que pour les « plus de 55 ans ».

Malheureusement, les bonnes nouvelles s'arrêtent là. En ce qui concerne les catégories d'âge extrêmes, nous constatons que les scores de la Belgique sont nettement

moins bons que ceux des autres États membres. La catégorie des 15-24 ans, surtout, enregistre un score extrêmement faible par rapport aux autres États membres. La Belgique est ici complètement à la traîne.¹⁴

L'explication tient en partie au système d'enseignement belge, suivant lequel une grande part des jeunes entament des études supérieures immédiatement après l'enseignement secondaire et n'affluent donc pas directement sur le marché du travail. À cela s'ajoute le fait que les études supérieures sont peu combinées avec le travail. Sur ces deux points, le contexte belge diffère fortement des autres États membres. Nous observons néanmoins que même des jeunes peu qualifiés, et cela surtout en Région de Bruxelles-Capitale, ont du mal à s'insérer sur le marché du travail. Cette tendance indique certainement des difficultés d'insertion et laisse présumer l'existence de seuils, tels que de la discrimination. Cette présomption est notamment renforcée par le fait qu'une grande part de la population jeune bruxelloise peu qualifiée est d'origine étrangère.

Pour la catégorie des plus de 55 ans également, nous constatons que la Belgique se classe fortement en deçà de la moyenne européenne. Bien entendu, le système de pension, et notamment la prépension, constitue en l'occurrence un facteur d'explication important. Nous observons néanmoins que la part des plus de 50 ans relevant du chômage de longue durée est considérable. Cela indique une (ré)insertion difficile sur le marché du travail. À nouveau, les préjugés et la discrimination jouent un rôle.

Discrimination

Dans le cadre du baromètre de la diversité, des tests de discrimination ont également été réalisés. Un grand nombre de lettres de candidature et de CV ont été envoyés avec des profils fictifs. Outre un profil de référé-

rence – un homme belge de 35 ans sans handicap –, des profils présentant chaque fois une différence sur l'une de ces caractéristiques ont été envoyés¹⁵. Sur la base des résultats, la chance globale qu'un candidat présentant l'une des caractéristiques citées soit invité à un entretien d'embauche a été calculée. Les résultats ont révélé une différence considérable en la défaveur des catégories d'âge plus élevées (opérationnalisées comme 47 et 53 ans), en comparaison avec la personne de 35 ans. Pour la catégorie d'âge plus jeune, aucune différence significative n'a pu être trouvée.¹⁶ Une observation importante concernant ces résultats est qu'ils ne mettent en lumière que la première phase du processus de recrutement. Ils ne nous disent donc rien sur la discrimination éventuelle susceptible d'intervenir également après cette première invitation à un entretien d'embauche.

Enfin une reconnaissance !

Ce que le Centre pressentait depuis déjà pas mal de temps via les signalements qu'il recevait s'est avéré à la publication du baromètre : une personne de plus de 45 ans a de grandes chances d'être discriminée sur le marché du travail.

Après la publication de ces chiffres, le Centre a reçu de nombreuses réactions, telles que : 'enfin, enfin une reconnaissance, ...'; 'je veux absolument travailler, mais on ne me laisse aucune chance...'; 'je me sens misérable si je n'ai pas d'emploi...'; 'j'ai déjà envoyé des centaines de candidatures...'; 'cela fait du bien de pouvoir en parler à une instance qui en est quand même consciente...'; 'j'espère que quelque chose va maintenant bouger dans cette situation...'. Le tout est généralement assorti de nombreux exemples du calvaire que les travailleurs plus âgés ont déjà traversé en quête d'un emploi, de valorisation et de reconnaissance.

Le Centre s'attaquera les années suivantes aux discriminations liées à l'âge ...

¹⁴ Voir aussi « Baromètre de la diversité – Emploi », Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 2012, pour des chiffres plus détaillés sur l'âge dans les autres États membres.

¹⁵ Handicap, âge, origine et sexe. Les âges des différents profils étaient 23, 35, 47 et 53.

¹⁶ Voir aussi « Baromètre de la diversité – Emploi », Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 2012, pour des chiffres plus détaillés sur l'âge dans les autres États membres.

4.2. La concertation sociale et l'interdiction de la discrimination sur base de l'âge

La Belgique est l'un des pays européens où la distinction liée à l'âge était et est encore fortement ancrée dans la réglementation sociale et du travail. Cela vaut également pour les conventions collectives de travail et d'autres réglementations négociées conjointement entre syndicats et organisations représentatives des employeurs. Depuis 2003, l'interdiction légale de la discrimination liée à l'âge suscite pour les partenaires sociaux le défi de vérifier s'ils peuvent justifier efficacement les réglementations basées sur l'âge ou l'ancienneté.

En 2012, par exemple, le Centre a reçu plusieurs signalements de travailleurs qui se sentaient lésés sur la base de leur âge par un plan de restructuration combiné à une convention collective de travail. Cette dernière, conclue par l'employeur et les syndicats, prévoyait une prime de licenciement supplémentaire pour le départ volontaire de travailleurs de 58 ans ou plus. Ceux qui ne souhaitèrent pas profiter de cette possibilité furent cependant lésés ensuite – dans le cadre du plan de restructuration – par rapport à leurs collègues plus jeunes. La plus faible priorité leur fut accordée, de sorte que les travailleurs de 58 ans ou plus furent employés dans des sites offrant des conditions de travail moins favorables, comme une distance domicile travail plus longue, etc. D'autre part, il existait pour cette catégorie d'âge des possibilités de recyclage, afin d'exercer d'autres fonctions au sein de la même entreprise. Étant donné que les partenaires sociaux avaient convenu un mélange de mesures qui limitaient les effets néfastes de la restructuration pour la catégorie d'âge de 58 ans et plus, le Centre a estimé que la mesure n'était pas injustifiée.

En Belgique, les organisations représentatives des employeurs et les syndicats disposent d'une large marge d'évaluation pour rechercher ensemble des solutions de substitution et de nouveaux équilibres via la concertation sociale¹⁷. Dans l'analyse de signalements individuels de discrimination en fonction de l'âge, le Centre tient compte de la dynamique de cette concertation. Cette large liberté d'évaluation va cependant de pair avec la responsabilité de veiller à ce que les dispositions

prises dans les CCT ne nuisent pas de manière disproportionnée à un groupe d'âge donné de travailleurs.

À cet égard, on peut faire référence au défi d'associer de manière équilibrée, dans les CCT sectorielles, des barèmes salariaux à une ancienneté pertinente¹⁸. Un impact trop important de l'ancienneté sur le salaire peut léser des collègues plus jeunes ayant une expérience pertinente similaire. Les salaires proportionnellement plus chers, pour une expérience professionnelle similaire, constituent l'une des causes potentielles sous-jacentes du rejet anticipé des travailleurs plus âgés.

La jurisprudence européenne indique que la large liberté d'évaluation accordée aux partenaires sociaux ne peut miner l'interdiction de discrimination en fonction de l'âge¹⁹. Les CCT peuvent bel et bien être confrontées à l'interdiction légale de discrimination en fonction de l'âge²⁰. En outre, le ministre ne peut déclarer des CCT comme constituant une obligation générale que dans la mesure où celles-ci respectent l'interdiction de la discrimination en fonction de l'âge²¹. On parle de processus évolutif, dans le cadre duquel des mesures transitoires à durée déterminée sont possibles afin d'éliminer la discrimination en fonction de l'âge.²²

Plus encore que par le passé, les partenaires sociaux devront veiller à ce que les accords pris ne désavantagent pas de façon disproportionnée certains groupes d'âge de travailleurs. À terme, on peut donc espérer une participation plus proportionnelle des travailleurs au travail, indépendamment de leur âge. Le Centre invite à un dialogue social constructif et à une solidarité intergénérationnelle en ces questions.

La large liberté d'évaluation accordée aux partenaires sociaux ne peut miner l'interdiction de discrimination en fonction de l'âge.

17 CdJ, 16 octobre 2007, C-411/05, Palacios de la Villa ; CdJ, 12 octobre 2010, C-45/09, Rosenbladt; HvJ, 8 septembre 2011, C-297/10 - Hennigs et Mai.

18 L. Vermeulen, 'Lonen volgens ervaring in plaats van leeftijd in sectorale loonschalen. Opgeruimd staat netjes?', J.T.T., 2010, n° 1080, 401-406; P. Joassart, 'La prohibition de la discrimination et les barèmes liés à l'âge: summa injuria?', J.T.T., 2008, n° 1009, 233-237.

19 CdJ, 21 juillet 2011, C-159/10, Fuchs and Köhler.

20 CdJ, 12 octobre 2010, C-45/09, Rosenbladt; CdJ, 8 septembre 2011, C-297/10 - Hennigs et Mai.

21 CdJ, 12 octobre 2010, C-45/09, Rosenbladt.

22 CdJ, 8 septembre 2011, C-297/10 - Hennigs et Mai.

Checklist Âge

La check-list « *Discrimination fondée sur l'âge dans les offres d'emploi* » est basée sur un instrument qui a été élaboré par l'Expertise-centrum Leef Tijd (Pays-Bas). En 2008, le Centre avait déjà transposé cette check-list au contexte belge. Cet instrument offre la possibilité aux employeurs, mais aussi aux candidats-employés et éventuellement à d'autres personnes intéressées, de mieux comprendre l'incompatibilité ou la compatibilité de certaines offres d'emploi avec l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge.

La check-list, qui ne prend que quelques minutes à remplir et qui peut de plus être utilisée de manière complètement anonyme, comprend deux parties. La première partie examine, étape par étape, l'existence ou non d'une distinction directe ou indirecte fondée sur l'âge dans une offre d'emploi. S'il est en effet question d'une telle distinction, vous pouvez vérifier, dans une seconde phase, si une raison juridiquement acceptable peut justifier cette distinction.

www.diversite.be/checklistage

Les mesures visant à favoriser l'emploi et l'interdiction de la discrimination sur base de l'âge

Via une diminution des contributions patronales, les pouvoirs publics s'efforcent de favoriser l'emploi pour certains groupes cibles, comme les jeunes demandeurs d'emploi et les chômeurs âgés. On peut notamment renvoyer ici aux mesures du Pacte de solidarité entre les générations, des plans Activa, etc. Le Centre constate que ces incitatifs financiers peuvent donner lieu, volontairement ou involontairement, à une discrimination en fonction de l'âge et appelle à la vigilance.

À titre d'exemple, on peut citer l'AR du 27 avril 2007 qui vise à stimuler l'emploi des jeunes faiblement qualifiés, entre 18 et 30 ans, dans le secteur non marchand. Un homme, début de la cinquantaine, est licencié de son poste de veilleur de nuit. Dans la lettre de licenciement, l'employeur fournit son motif de manière on ne peut plus claire : certains programmes de mise à l'emploi lui offrent plus d'avantages s'il engage un jeune travailleur. Le tribunal du travail a

statué que l'AR offrait la possibilité à l'employeur de donner priorité à des jeunes uniquement lors de recrutements supplémentaires²³. Ces subsides octroyés ne peuvent en aucune façon engendrer des licenciements de travailleurs plus âgés remplacés par des plus jeunes. L'objectif poursuivi par les subsides publics est en effet la création d'emplois supplémentaires nets.

Les mesures visant à favoriser l'emploi contiennent généralement différents tarifs de subvention en fonction de l'âge des demandeurs d'emploi indemnisés. Le législateur dispose d'une large liberté d'évaluation afin de déterminer les groupes cibles et tarifs s'y rapportant. On remarque que certains employeurs indiquent, dans les offres d'emploi, un âge maximum qui fait correspondre les candidats potentiels au groupe d'âge le plus subsidié (par exemple, maximum 25 ans, alors que le plan d'embauche concerne également d'autres catégories d'âge et conditions). Dans l'optique de l'interdiction de la discrimination en fonction de l'âge, il semble cependant opportun de ne pas exclure a priori les candidats ne faisant pas partie du groupe d'âge le plus subsidié, mais de ne donner la priorité à d'autres candidats que dans le cas où les aptitudes sont similaires. Peut-être un futur AR sur l'action positive peut-il constituer une des pistes permettant de clarifier cette situation.²⁴

Nous avons demandé aux partenaires sociaux leur avis sur l'évolution de la prise en compte du critère de l'âge dans l'entreprise.

CONTRIBUTION EXTERNE

Diversité liée à l'âge : changer de paradigme

Annick Hellebuyck : Conseillère au département social de la Fédération des entreprises de Belgique

Trop souvent l'entreprise est montrée du doigt alors que nombre de réglementations produisent des effets indirects d'exclusion et entretiennent les préjugés liés à l'âge, malgré l'objectif protecteur du législateur.

23 Trib. du travail, Gand, 20 septembre 2010, www.diversite.be.

24 Voir aussi la recommandation du Centre à ce sujet « Mesures d'action positive » du 01/04/2009 sur le site Internet du Centre www.diversite.be rubrique « Avis & recommandations ».

Rôle crucial des entreprises

Sans vouloir éluder sa responsabilité dans le problème de la segmentation du marché du travail et des perceptions souvent négatives envers les travailleurs de plus de 50 ans, l'entreprise reste encore et toujours le principal vecteur d'intégration dans notre société.

Certes, les obstacles à l'embauche sont encore trop nombreux, mais ils se situent principalement en amont du recruteur et peuvent concerner la personne du candidat (absence de qualifications, diplômes donnant accès à un métier saturé, absence de mobilité géographique, connaissance des langues insuffisante y compris de la langue maternelle) ou résulter de réglementations inadéquates. C'est le cas en particulier de l'accès à la prépension, qui véhicule dans toute la population une image détériorée des travailleurs de plus de 55 ans.

Droit social protecteur ou créateur d'exclusions ?

Les règles liées à l'âge en rapport avec l'emploi sont souvent dépourvues de justification objective. Néanmoins, comme elles sont contraignantes, l'employeur doit les appliquer sous peine de sanction! Quelques exemples : barèmes liés à l'ancienneté, droit à la prépension même en cas de licenciement pendant la période d'essai, droit individuel aux emplois de fin de carrière, congés supplémentaires, obligation d'outplacement. Ce qu'on constate, c'est que ces règles protectrices créent de facto l'exclusion du marché du travail des seniors, tellement elles sont dissuasives.

Une réflexion métajuridique s'impose d'urgence

Dans les pays européens ayant un taux d'activité élevé entre 55 et 64 ans (72,3% en Suède, 59,9% en Allemagne et 59,5% au Danemark contre seulement 38,7% en Belgique), des mesures structurelles ont été prises depuis longtemps pour favoriser le maintien au travail des seniors. Ces réformes fondamentales à l'étranger doivent nous servir d'exemple pour sortir de l'immobilisme et développer un autre paradigme : un marché du travail belge 'durable' et indépendant du critère de l'âge.

Des premiers pas positifs ont été faits par le gouvernement actuel, comme le relèvement de 60 à 62 ans pour accéder à la retraite anticipée. En attendant de réformer structurellement et sans tabou les fins de carrière de manière cohérente (notamment suppression des prépensions, lien entre les systèmes de crédit-temps et un allongement de la carrière effective, lien entre la retraite et l'espérance de vie), les mesures suivantes contribueraient déjà à allonger la carrière effective en garantissant l'équilibre de la sécurité sociale :

limiter drastiquement les années de prépension assimilées pour le calcul de la pension de retraite, augmenter la condition de carrière pour les prépensions en cas de restructuration, fermer la porte au droit à la prépension lorsque la période d'essai n'a pas été concluante, créer des barèmes progressifs en cas d'embauche d'un senior. L'objectif n'est pas de détricoter la solidarité mais au contraire, de veiller à de meilleurs équilibres et d'encourager l'embauche et le maintien à l'emploi des seniors.

Pour que les entreprises prennent leurs responsabilités envers les jeunes et les âgés, notamment en développant dès 2013 un « *plan pour l'emploi* » qui tienne la route, il importe que tous les obstacles réglementaires à une gestion du personnel basée sur la diversité aient été préalablement supprimés.

CONTRIBUTION EXTERNE

Certaines mesures destinées à protéger des catégories d'âge déterminées n'entraînent-elles pas précisément l'exclusion de ces catégories ?

Hilde Duroi : Conseillère au service d'étude social de la FGTB-ABVV

Le risque d'un effet pervers existe pour de nombreuses mesures de protection. Face à une meilleure protection des travailleurs, les employeurs font preuve de frilosité et font tout pour la contourner, souvent au détriment du groupe protégé. Les syndicats ont donc intérêt à minimiser ces effets secondaires, mais ce n'est pas toujours possible.

Le même risque existe aussi pour des mesures destinées à protéger les travailleurs plus âgés. Ainsi, les employeurs signalent que les possibilités de crédit-temps forment un frein au recrutement.

On doit pourtant savoir ce que l'on veut. D'une part, tout le monde n'a que la prolongation du maintien des travailleurs plus âgés en activité sur le marché du travail à la bouche, afin que le vieillissement reste payable, pour lutter contre les pénuries sur le marché du travail, etc. D'autre part, toute mesure visant à permettre le maintien au travail des travailleurs plus âgés est une mesure de trop. Pourtant, diverses études démontrent que les travailleurs plus âgés ont plus de mal à se faire engager et que de nombreux préjugés continuent d'exister au sujet de leurs capacités de travail.

Une étude de septembre 2012 réalisée par l'Institut syndical européen²⁵ basée sur les données de la 5^e enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS2010) révèle que 75% des travailleurs salariés de 50 ans et plus évaluent négativement leurs perspectives de carrière. Cela signifie non seulement que les travailleurs en question éprouvent des difficultés à se projeter dans l'avenir, mais indique également le manque de perspectives de carrière attrayantes tout au long de la carrière.

L'étude révèle également que dans toutes les professions étudiées (18 au total), une part significative des 50 ans et plus qui travaillent à temps plein veulent réduire leur temps de travail. Cette part est la plus importante dans les fonctions supérieures (72% chez les cadres et managers !) et d'autres fonctions intermédiaires (70%). Tant cette étude que l'étude réalisée par IPSOS sur les stéréotypes et les préjugés relatifs à l'âge sur le marché du travail²⁶, arrivent à la conclusion qu'il y a beaucoup plus à entreprendre afin d'adapter la fonction au travailleur plutôt que d'adapter le travailleur à l'emploi, ce

25 Mémoires et vieillissement au travail. Une analyse des résultats de la cinquième enquête européenne sur les conditions du travail. www.etui.org

26 Voir « Trop jeune ? Trop vieux ? Stéréotypes et préjugés relatifs à l'âge au travail », p.29.

qui se faisait jusqu'à présent. Il faut également tenir compte de la diversité de situations et de problèmes auxquels divers métiers sont confrontés. Via de nouvelles mesures, les travailleurs sont obligés de continuer à travailler plus longtemps. L'âge et les conditions de carrière pour pouvoir partir en prépension ou en pension sont relevés de manière significative. Par contre, le gouvernement a décidé de relever l'âge pour les emplois d'atterrissage de 50 à 55 ans, pourtant une piste qui doit permettre aux travailleurs de travailler plus longtemps. Peu de mesures contraignantes existent actuellement qui incitent les employeurs à enfin mettre en œuvre un changement de mentalité et à adapter les conditions de travail afin de permettre réellement de travailler plus longtemps.

Le Pacte de solidarité entre les générations voulait introduire un droit à passer à un emploi moins pénible pour les travailleurs plus âgés. Il s'est heurté à une forte opposition des employeurs et s'est hélas soldé par une simple recommandation aux secteurs, ce qui naturellement n'engage pas à grand-chose. Ici aussi, il convient d'intervenir ! Où reste la collectivisation en matière de prépension lors du recrutement de travailleurs plus âgés ? Où reste la responsabilisation du licenciement de travailleurs plus âgés ?

4.3. Le vieillissement actif: réflexion critique

L'expression « *vieillissement actif* » fait désormais partie du vocabulaire courant. Sa consonance consensuelle et positive ferait presque oublier ce que cette notion recouvre réellement. Le politique s'en est emparé en mettant très fortement l'accent sur le vieillissement actif dans l'emploi. Au détriment d'autres dimensions ? C'est ce que soulève Laurent Nisen, Professeur à l'Institut des Sciences humaines et sociales de l'ULg et spécialiste en sociologie, psychologie et droit de la personne âgée. C'est aussi ce qu'observe le Centre dans son travail quotidien.

CONTRIBUTION EXTERNE

Une vision critique de la notion de vieillissement actif

Laurent Nisen : professeur à l'Institut des Sciences humaines et sociales, ULg

La notion de vieillissement actif, après une entrée progressive dans le champ scientifique à partir de la seconde partie des années 1990, fait une entrée fracassante dans les programmes des institutions internationales d'économie et de santé²⁷, au tournant du siècle. Elle trouve en 2012 une consécration, l'année ayant été décrétée par l'Union Euro-

27 Notamment l'OCDE en 1998 (policy brief "Maintaining Prosperity in an Ageing Society"), l'OMS en 2003 (publication "Active ageing. A policy framework").

péenne comme « *l'année du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations* ». Mais l'on peut se demander ce que recouvre cette notion, dans son sens scientifique, mais aussi dans son appropriation par le politique, par le secteur associatif ou encore par le grand public.

Tout d'abord, il faut noter que même si elle est d'abord apparue dans la littérature scientifique, son développement dans ce champ est concomitant à son appropriation par les acteurs politiques internationaux. On peut donc soupçonner une interrelation assez forte entre ses définitions scientifique(s) et politique(s). En outre, on constate que l'utilisation politique du terme évolue progressivement d'une définition large à une acception plus restrictive²⁸, tandis qu'au niveau scientifique, de plus en plus d'articles sur ce thème concernent l'emploi, au détriment d'autres dimensions comme la santé.

Le vieillissement actif implique trois dimensions principales, tant dans la définition de l'Organisation mondiale de la Santé que dans celle de l'UE. Il s'agit d'optimiser les possibilités de santé, de sécurité et de participation²⁹. L'année européenne vise quant à elle à promouvoir le vieillissement actif via l'emploi, via la participation sociale, et en autonomie³⁰. L'on constate toutefois dans les discours, vu les préoccupations actuelles de pérennisation et d'adaptation de l'assurance retraite au vieillissement démographique, un accent très fort porté sur le vieillissement actif en emploi.

Allan Walker, principal théoricien et ardent promoteur de la notion, est heureusement plus nuancé et en propose une vision prenant en compte d'autres aspects. Il met notamment en avant la prise en compte de tout type d'activités, l'attention aux aînés vulnérables ou dépendants, le maintien des droits et de la solidarité intergénérationnelle, la visée de prévention, le respect de la diversité culturelle, etc. Néanmoins, on peut se questionner sur la valeur heuristique ou même l'applicabilité politique d'une conception aussi englobante. En outre, il identifie un cercle vertueux, où l'accroissement des capacités, de la confiance et des occasions mène à une augmentation de la participation conduisant à une amélioration de la santé, du bien-être et des réseaux sociaux, et ainsi de suite.

En ce sens, on distingue une filiation claire avec les approches fonctionnalistes, notamment celle du désengagement et

28 Voir par exemple Th. Moulart, D. Léonard, 2011, "Le vieillissement actif sur la scène européenne", *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2105.

29 Cfr la définition qu'en donne l'OMS: « Un processus qui consiste à optimiser les possibilités de vie en bonne santé, de participation et de sécurité, afin d'accroître la qualité de vie pendant la vieillesse ».

30 <http://europa.eu/ey2012>

surtout son contrepoint, la théorie de l'activité³¹, voire avec des conceptions plus récentes comme la théorie du vieillir en santé (healthy ageing). Cette théorie de l'activité se basait sur des enquêtes indiquant que les gens qui restent actifs après l'âge de la retraite sont en meilleure santé. Ces constats ont d'ailleurs été confirmés par la suite. Néanmoins, il fut reproché à ces approches un manque de prise en compte des variabilités individuelles et surtout une quasi infalsifiabilité.

Pour notre part, nous pensons que le vieillissement actif, et plus encore dans son acception restrictive, présente plusieurs écueils, auxquels toute personne qui se l'approprie en vue d'une utilisation sur le terrain doit être attentif.

Tout d'abord, il faut se garder d'une vision par trop mécaniste. Le cycle vertueux d'Allan Walker est une vision de l'esprit, qui ne prend pas en compte les facteurs à l'origine de sa rupture ou de son inversion. Le vieillissement biologique, tant dans ses aspects physiques que cognitifs, contrecarre ce cycle et marque tôt ou tard l'individu. Il ne peut dès lors être que ralenti, de manière variable selon les accidents de parcours de chacun.

Il faut ensuite garder à l'esprit qu'il y a interrelation entre vieillissement actif et état de santé. Est-ce le premier qui mène à la conservation du second, ou est-ce le second qui permet le premier. Certaines études tendent à montrer que le maintien d'une activité préserve de la dégradation des facultés cognitives ou physiques, mais le sens de la relation n'est sans doute pas toujours univoque, et il serait dangereux d'y voir une relation de cause à effet.

Le vieillissement actif est une notion fourre-tout, ayant reçu diverses définitions, plus ou moins restrictives, et adaptées en fonction des critiques reçues. A ce titre, elle est fragile et peut comprendre, selon l'auteur de la définition, une dimension normative la faisant ressembler à une idéologie. Elle peut donc constituer une norme davantage qu'un outil d'émancipation, et restreindre ainsi la liberté individuelle, rendant certains comportements acceptables tandis qu'elle en disqualifie d'autres.

En lien avec cette dérive, au-delà d'éventuelles politiques émancipatrices, elle tend à mettre l'individu au cœur de la réussite de son propre vieillissement, le rendant responsable de son avenir. A un moment de la vie où l'individu pourrait se sentir libéré de certaines contraintes, le voilà évalué à l'aune

31 Havighurst et Albrecht, *Older People*, New York, Longmans, Green and Co, 1953.

de sa performance de vieillissement. La responsabilité repose sur ses épaules, et l'on sait les conséquences en termes de stress, d'anxiété, d'anomie, de l'individualisation des droits et obligations.

La question de l'égalité devant le vieillissement se pose également. A quelles conséquences dans la gestion de son vieillissement mènent les différences de capitaux santé, financier, culturel, relationnel, etc. L'après-retraite active devient dès lors une période où les inégalités dans la vie active se perpétuent de manière plus importante que dans une vision moins impérative.

Quelle est la légitimité attribuée aux différents types d'activités possibles lors de la retraite ? Le vieillissement actif étant promu par les franges supérieures de la société, on peut craindre une gradation entre les activités propres (hobbies divers), familiales et de solidarités de voisinages (aides informelles), de volontariat et d'emploi, ces deux dernières étant les plus valorisées.

Enfin, une dernière dérive, la plus courante suite aux défis très médiatiques du vieillissement de la population et de la pérennisation des systèmes de retraite, est de réduire le vieillissement actif au vieillissement actif en emploi, et d'y voir la seule question vraiment importante.

Comme on le voit, cette notion, se réclamant du champ scientifique et sous le couvert de cette légitimité, masque de larges connotations idéologiques et acquiert un contenu politique au fur et à mesure de son appropriation par les cercles de décideurs et par des pans de plus en plus larges de la population.

Si on entend par « *vieillessement actif* » la faculté, pour les plus âgés d'entre nous, de bénéficier encore de services de qualité, de pouvoir agir comme consommateurs, de pouvoir choisir

un lieu de vie par exemple, la pratique du Centre en cette matière se révèle être un bon laboratoire. Car, bien que la Directive 2000/78, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi

et de travail, concerne les distinctions liées à l'âge, elle ne couvre, comme l'indique son titre, que la sphère de l'emploi au sens large. La loi du 10 mai 2007 permet,

en Belgique, de lutter contre les discriminations dans d'autres domaines, tels que, par exemple, l'offre de biens et services. Depuis quelques années, l'actualité européenne met à l'agenda la question d'une directive allant dans le même sens.

Il serait triste de limiter notre compréhension du vieillissement actif à une dynamique socio-économique selon laquelle la personne âgée serait seule responsable de son « *activation* » et où il serait de bon ton de (se) maintenir encore et toujours actif, jusqu'au bout et dans tous les domaines : emploi, bénévolat, santé, relations sociales et sexuelles.

Dans l'esprit des Droits fondamentaux, le Centre réaffirme l'importance essentielle d'entendre, dans le concept de vieillissement actif, une perspective d'implémentation des droits de l'homme : le droit de vivre en famille (regroupement familial), de voyager et de choisir son domicile, le droit à la sécurité sociale (portabilité des droits), au travail (lutte contre la discrimination), à la liberté de réunion et d'association (vie associative vs assurabilité), à ne pas être l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée (vie collective en maison de repos, ...), etc.

Le respect de ces droits, auquel il faut tendre, vise donc tant le cadre de l'emploi que celui de la participation active et pleine à la vie sociale. Et cela se décline avec des accents particuliers quand on parle des personnes âgées. Les mécanismes de sécurité sociale remis en question, les difficultés d'assurabilité individuelle, les modifications sociologiques, migratoires et anthropologiques de la vie en famille mettent à mal les solidarités intergénérationnelles et par conséquent les droits fondamentaux. Or, ce sont ces derniers qui appréhendent le mieux le concept d'un vieillissement actif bien entendu et bien compris.

Pour le Centre il est essentiel d'entendre dans le concept de vieillissement actif, une perspective d'implémentation des droits de l'homme.



5.

L'ÂGE AU CŒUR DE MULTIPLES AUTRES ENJEUX SOCIAUX

5.1. Droit des étrangers : L'âge comme (quasi-)outil de gestion des flux migratoires

Du point de vue du droit des étrangers³², le critère 'âge' présente une ambivalence en ce qu'il constitue à la fois un facteur de protection et un facteur d'exclusion. Nous esquissons l'hypothèse qu'aujourd'hui, le facteur 'âge' serait surtout utilisé comme un outil de gestion des flux migratoires, un moyen pour dessiner les contours des groupes autorisés à entrer et à rester sur le territoire et des autres. Ce qui nous amène à interroger le besoin d'approfondir la réflexion sur l'âge des migrants au regard du défi du vieillissement de la population.

Le critère « âge » : Facteur de protection ?

Le critère âge peut, dans un premier temps, être envisagé en tant que facteur d'inclusion : inclusion dans un dispositif de protection spécial lié à l'état de minorité.

La nécessité d'accorder une protection spéciale au mineur est affirmée dans le dispositif international des droits de l'Homme depuis la Déclaration universelle des droits de l'Homme en 1948. Elle est concrétisée dans la Convention internationale relative aux droits de l'enfant³³ (ci-après CIDE) adoptée le 20 novembre 1989 aux Nations unies, convention à laquelle la Belgique est partie depuis le 4 décembre 1990. En Belgique, la majorité civile est fixée à 18 ans. Avant cet âge, l'individu est dit « mineur ». Cette minorité et l'incapacité qui la caractérise sur le plan juridique sont conçues comme un dispositif de protection à l'égard des enfants.

Appliqué au droit des étrangers, ce dispositif a par exemple pour conséquence l'obligation faite à toutes les autorités (institutions publiques ou privées de protection sociale, tribunaux, autorités administratives ou organes législatifs) de prendre en considération l'intérêt supérieur de l'enfant³⁴ dans toutes

les décisions qui le concernent, y compris celles relatives au séjour. On peut également citer la loi du 16 novembre 2011³⁵ qui limite la détention de familles en séjour irrégulier avec des enfants mineurs en vue de leur éloignement à des cas très restrictifs prévus par la loi et toujours pour une durée aussi brève que possible. La loi programme du 24 décembre 2002 sur la tutelle des mineurs étrangers non accompagnés³⁶ (ci-après MENA) et la loi du 12 septembre 2011 visant à octroyer une autorisation de séjour temporaire au MENA³⁷ fournissent autant d'illustrations de régimes plus favorables mis en place pour les étrangers mineurs ou les familles étrangères avec enfants mineurs.

La condition d'âge : Facteur d'exclusion ?

Toutefois, en poursuivant l'examen de la législation relative au droit des étrangers, on s'aperçoit que l'âge peut, dans un second temps, intervenir comme un facteur d'exclusion : exclusion du bénéfice du droit commun ou des dispositions les plus favorables.

La matière relative au droit de vivre en famille fournit ici un exemple parlant. La loi du 8 juillet 2011 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers³⁸ a en effet réduit le bénéfice du droit au regroupement familial pour deux catégories d'étrangers, sur la base du critère de l'âge.

La première catégorie est celle des parents – ascendants – étrangers des citoyens belges, qui ne peuvent plus venir les rejoindre et ce contrairement aux citoyens

32 Le Centre est chargé de veiller au respect des droits fondamentaux des étrangers, d'éclairer les pouvoirs publics sur la nature et l'ampleur des flux migratoires et de développer la concertation et le dialogue avec tous les acteurs publics et privés concernés par les politiques d'accueil et d'intégration des immigrants. Les Rapport Annuels Migration sont disponibles sur le site du Centre, www.diversite.be.

33 Convention internationale relative aux droits de l'enfant (CIDE), adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 20 novembre 1989.

34 Article 3 de la CIDE.

35 Loi du 16 novembre 2011, insérant un article 74/9 dans la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, en ce qui concerne l'interdiction de détention d'enfants en centres fermés, (Moniteur Belge, 17 février 2012).

36 Loi programme du 24 décembre 2002, en ce qui concerne la tutelle des mineurs étrangers non accompagnés (MB., 31 décembre 2002).

37 Loi du 12 septembre 2011 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, en vue de l'octroi d'une autorisation de séjour temporaire au mineur étranger non accompagné (MB., 28 novembre 2011).

38 Loi du 8 juillet 2011 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, (M.B., 12 septembre 2011).

européens qui bénéficient encore aujourd'hui de cette prérogative³⁹.

La seconde catégorie est celle des étrangers (ressortissants de pays tiers) qui ont conclu avec un belge un

On peut se demander, si le critère de l'âge, n'est pas utilisé comme un quasi-outil de gestion des flux migratoires.

mariage - ou un partenariat équivalent au mariage - ou qui entretiennent une relation de partenariat stable et durable. Ils ne peuvent bénéficier du droit au regroupement familial que si les deux partenaires/époux sont âgés de plus de 21 ans. Cela signifie que les citoyens belges âgés de 18 à 21 ans qui vivent une relation durable ou qui ont conclu un partenariat équivalent au mariage sont purement et simplement exclus du bénéfice du regroupement familial. Or, une fois de plus, les citoyens européens dans la même situation ne se voient pas imposer de limite d'âge – en tout cas pas lorsqu'ils ont conclu un partenariat équivalent au mariage. Qui plus est, même les citoyens issus des pays tiers peuvent, à condition de remplir certaines autres conditions, être rejoints par leur époux/partenaire de 18 ans lorsque leur mariage ou leur partenariat (équivalent au mariage ou enregistré) est préexistant à l'arrivée du regroupant en Belgique⁴⁰.

Plusieurs associations de défense des droits fondamentaux des étrangers⁴¹ ont, par ailleurs, introduit un recours en annulation de la loi sur le regroupement familial devant la Cour constitutionnelle. Elles estiment, en effet, que les Belges sont victimes de discrimination à rebours en ce qu'ils sont soumis à des conditions plus strictes que leurs homologues euro-

péens et présentent, dès lors, davantage de difficultés à vivre en famille que ces derniers.

La migration, une aide face au défi du vieillissement de la population

On peut se demander, finalement, si le critère de l'âge, tel qu'il nous apparaît au travers de ce trop rapide survol de la réglementation en matière de droit des étrangers, n'est pas utilisé comme un quasi-outil de gestion des flux migratoires, c'est-à-dire qu'il servirait principalement – sauf là où il est appliqué en conformité avec les droits de l'enfant – à délimiter les contours des groupes de migrants ayant ou non accès au territoire belge.

Dans une société caractérisée par l'augmentation globale de l'âge de la population, il serait peut-être adéquat de développer une autre compréhension du facteur âge dans la migration. Ce n'est pas nécessairement la migration de remplacement qui est visée ici – on sait en effet que pour que la migration compense l'évolution de la pyramide des âges de la population belge, il faudrait maintenir un flux constant d'entrée de migrants de certaines tranches d'âge uniquement, au-delà de ce qui est réalisable, et qu'il faudrait en outre trouver un moyen de faire face au défi du vieillissement de ces migrants-là.

On pense plutôt à l'importance de développer une politique de migration durable qui intègre pleinement le défi du vieillissement. Et c'est probablement le terrain de la migration économique qui offre les premières pistes d'action : en effet, le rôle de la migration face au défi du vieillissement se joue sur plusieurs plans, soit le nombre des migrants, leur âge⁴² mais aussi leur participation active au marché du travail⁴³. Or, les critères de migration en vue d'une activité économique doivent être, conformément à l'accord de gouvernement du 1er décembre 2011, confiés aux régions, tandis que la délivrance des titres de séjour restera, elle, fédérale – cette mesure doit encore être mise en œuvre. Aussi complexe soit-elle, cette question mériterait une place prioritaire dans les réflexions menées en matière de politique migratoire.

39 Sur tout ceci voir : « Les belges, les citoyens de l'Union et le droit à une vie de famille : les ressortissants belges sont-ils des citoyens de seconde zone ? », Rapport annuel migration 2010, pp. 128 et 129.

Pourtant, toujours en matière de regroupement familial, la loi prévoit expressément - et c'est le critère âge dans sa fonction de facteur d'inclusion que l'on voit ressurgir ici - que le belge mineur peut être rejoint par ses père et mère étrangers sous réserve du respect de certaines conditions. Ce droit, consacré récemment, fait suite à un arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE, Gerardo Ruiz Zambrano contre Office national de l'emploi, 8 mars 2011, C-34/09), qui a jugé que, dans le cas contraire, des enfants européens seraient privés de la jouissance effective de l'essentiel des droits attachés au statut de citoyen de l'Union et se verraient, dès lors, forcés de quitter le territoire de l'Union pour accompagner leurs parents. La Cour parle néanmoins d'« enfants en bas âge » et ne permet dès lors pas d'assurer qu'il s'agit d'enfants mineurs dans tous les cas. Néanmoins, la loi belge ne fait pas cette distinction et vise tous les enfants mineurs, quel que soit leur âge.

40 Articles 40bis de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

41 ADDE, CIRE, Liga voor Mensenrechten, Ligue des droits de l'Homme, MRAX et Siréas.

42 En 2009, 56% des immigrants avaient entre vingt et quarante ans. Les moins de vingt ans représentaient 22% du flux migratoire.

43 Pour une étude plus approfondie de cette question, voir Rapport Annuel Migration 2011, pp. 102-104.

5.2. Handicap après 60 ans

CONTRIBUTION EXTERNE

Le handicap et le vieillissement : quand deux réalités rencontrent deux enjeux de société

Gisèle Marlière : présidente de l'Association Socialiste de la Personne Handicapée

Aujourd'hui, les personnes handicapées, grâce à des facteurs multiples, abordent et aborderont le '3^{ème} âge', le '4^{ème} âge', voire plus,... que l'on soit dans le champ du handicap mental, physique ou sensoriel. Par ailleurs, les personnes 'dites' âgées peuvent être confrontées à des situations de handicap, que celles-ci soient la conséquence de l'âge ou non. Ces deux réalités sont-elles diamétralement différentes, voire opposées? Quels sont les défis à relever?

Si les situations sont différentes, il est néanmoins très important de rassembler les points de convergence entre les deux.

Le premier est que lorsque des personnes sont concernées par le handicap, il faut, à ce titre, exiger de la société qu'elle organise de manière efficace et efficiente les mécanismes, les dispositifs qui leur permettent, ainsi qu'à leurs familles, d'assumer la situation de handicap, quelle qu'elle soit. Car la conséquence essentielle de la distinction que certains opèrent entre ces deux réalités est le développement de politiques différentes, de budgets distincts mais différents, et cela sans les nécessaires cohérences et complémentarités...

Si les prises en charge, à l'évidence, nécessitent des outils adaptés et différents, des constats et des questions sont interpellants, voire alarmants:

- » le vieillissement de la population mobilise des budgets très importants et peut marginaliser ceux consacrés au 'seul' handicap ;
- » la prise en charge du handicap est réservée essentiellement à des services spécialisés, en ignorant (ou en les exonérant) les services généraux d'une nécessaire et légitime implication ;
- » la prise en charge du vieillissement écarte, dans certaines politiques, la notion même du terme 'handicap', avec comme conséquence le refus de certaines prestations, compensations,...

Le second est que le handicap se retrouve sous une double 'protection', celle de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées, et celle de la loi belge relative à la non-discrimination. Ces deux sources concernent le handicap quel que soit l'âge. Il faut donc que les politiques fédérales et/ou régionales respectent les prescrits qui y sont repris...

Quelques défis à relever

On va rapidement constater que la personne handicapée, quel que soit l'âge, ou la personne âgée devenant handicapée, a les mêmes grandes aspirations :

- » pouvoir choisir soi-même son parcours de vie : son lieu de vie, son entourage, ses activités, ses relations sociales, ses déplacements, sa vie de couple, les aides nécessaires,...
- » pouvoir assumer son handicap dans la dignité, en vivant au sein de la société et non à l'écart ;
- » disposer d'un revenu digne qui lui évite la pauvreté et donne au handicap son seul rôle de qualificatif et non d'obstacle.

Personne ne conteste la légitimité de ces aspirations. Mais leur transposition en dispositifs et mécanismes est encore incomplète et parfois encore inadaptée... A l'entame des transferts de certaines compétences, il est important que les politiques posent les 'bonnes' questions, c'est-à-dire celles que les personnes directement concernées estiment essentielles, primordiales.

La politique allocataire doit répondre à une exigence non négociable: le revenu des personnes handicapées, âgées ou non, doit dépasser le seuil de pauvreté et atteindre le revenu minimum mensuel garanti.

En matière de logement, il faut des politiques qui permettent de vivre là où la personne handicapée le souhaite. Cela implique une politique de logements adaptables, d'encouragement à la construction ou la rénovation d'habitations privées adaptées ou adaptables. Cela implique par ailleurs des politiques ambitieuses dans le cadre de 'l'institutionnel' (résidentiel, maison de repos,...): il s'agit de créer des dispositifs qui s'écartent du 'tout ou rien'. Encadrements et/ou prises en charge séquencées, répit, services alternés, activités valorisantes, ... Mais aussi et surtout de concrétiser le droit élémentaire de disposer d'un espace privatif individuel, qui permet à chaque individu d'être chez lui.

La politique d'accessibilité dans le sens large du mot doit être amplifiée et généralisée. A l'évidence, l'accessibilité architecturale et des transports est une priorité pour que les personnes handicapées vieillissantes et les personnes âgées handicapées puissent continuer à vivre activement dans la société. Mais il ne faut pas oublier les enjeux d'une accessibilité aux technologies de l'information et de la communication, et l'accessibilité indispensable pour les personnes en situation de handicap sensoriel ou cognitif.

Les surcouts dus au handicap doivent également faire l'objet de politiques ambitieuses. Elles doivent relever le défi de la légitimité et de l'équité. Et bannir les différences qu'elles ont instauré en réduisant ou en refusant des compensations au motif de l'âge (l'exemple le plus marquant est le non accès aux aides individuelles -adaptations de logement, matériels,...- aux personnes de plus de 65 ans devenant handicapées.).

Enfin, les politiques de services à domicile doivent être effi-

caces et efficaces pour toutes et tous, y compris dans le champ du handicap et du vieillissement. Des prestations plus adéquates, des prestations plus nombreuses, de nouveaux métiers (assistance personnelle, répit à domicile,...): c'est le défi pour que la personne handicapée reste autonome, libre de ses choix et de ses implications; c'est le défi pour que ses proches puissent assumer leur rôle de père, mère, conjoint/partenaire, conjointe/partenaire, fille, fils,... sans être contraints à endosser, pour des périodes extrêmement longues, les métiers que la société a à assumer: infirmier, aide-malade, garde-malade, éducateur, chauffeur, assistant personnel.

En conclusion, il ne s'agit plus tant de pouvoir vieillir, mais de BIEN vieillir, handicap avant ou après 65 ans. C'est la responsabilité des acteurs politiques; mais aussi la responsabilité des professionnels de tous les secteurs concernés, d'être actifs, promoteurs, volontaristes et innovants.

5.3. Enseignement et droit à la participation des jeunes⁴⁴

Certains dénoncent la stigmatisation des jeunes, l'intolérance grandissante à leur égard, car ils sont perçus comme trop bruyants, trop nuisibles, trop dérangeants...

Sont-ils réellement exposés à des dispositions et réglementations de plus en plus restrictives ? Dans quelle mesure ces dispositions se basent-elles sur des stéréotypes, eux-mêmes fondés sur des comportements isolés ? Citons quelques exemples pour mieux situer les enjeux.

L'abaissement à 14 ans de l'âge à partir duquel une sanction administrative peut être infligée par une commune, approuvé par le Conseil des Ministres en octobre 2012, en a interpellé plus d'un. Malgré l'annonce du Gouvernement selon laquelle des garanties particulières seront prévues en faveur des mineurs, de

nombreuses critiques se sont élevées contre cette modification. La nécessité de lutter efficacement contre les incivilités et les infractions légères justifie-t-elle la décision de soumettre à des sanctions administratives des jeunes qui, par ailleurs, d'un point de vue pénal, ne pourraient en aucun cas être traités comme des adultes et jugés comme tels ? La question reste ouverte... la rupture semble cependant consommée avec la philosophie protectionnelle de la loi de 1965.

Prenons comme autre exemple le domaine scolaire. On ne peut évidemment que se réjouir du fait que l'école ne soit pas un espace de non-droit, dans lequel la direction et le corps enseignant seraient tout puissants face à un élève en position de faiblesse, ne disposant d'aucun recours. Néanmoins, l'élève demeure souvent fort démuné face aux procédures administratives auxquelles il peut recourir.

Les procédures de recours contre les sanctions, par exemple, exigent le respect de délais assez courts. De plus, le rôle laissé au chef d'établissement lors du recours interne peut, dans certains cas, mettre en

44 Pour cette partie, le Centre s'est inspiré de la contribution de Dominique van den Akker (Kinderrechtencommissariaat) lors du séminaire fermé que le Centre a organisé le 29/11/2012, d'un texte que le Centre a reçu de la Vlaamse Scholierenkoepel, et du texte d'E. Sire-Marin, "La tyrannie de l'âge", in Mouvements des idées et des luttes, juillet -septembre 2009, pp.59 et suiv.

péril la confiance accordée à la procédure. Malgré le renforcement des règles, la multiplication de celles-ci n'est pas de nature à ce que le jeune se sente dans une position d'égalité face à l'institution scolaire. Si le développement d'un cadre juridique constitue indubitablement un progrès dans un état de droit, encore faut-il pouvoir être à même de le mobiliser.

Les règlements d'ordre intérieur auxquels les jeunes doivent se conformer sont de plus en plus complexes et fouillés. Ces textes prévoient des obligations diverses, touchant aussi bien à la façon de s'habiller, d'exprimer ses convictions (port des signes religieux), qu'à la possibilité de disposer de son corps (piercings, coupe de cheveux,...) ou de sa propriété privée (usage des téléphones portables, MP3,...).

Ces règles sont d'autant plus difficilement acceptées que les jeunes ne participent que rarement à leur élaboration. Force est de constater que le droit à la participation des enfants, consacré par l'article 12 de la Convention internationale des droits de l'enfant, demeure trop souvent lettre morte : de nombreuses réticences continuent de s'observer quant à cette participation, à la faculté de jugement des enfants et à leur capacité à prendre des décisions. La « *jeunesse d'au-*

jourd'hui » est fortement stigmatisée et les préjugés persistent sur sa prétendue incapacité. Il semble que les jeunes soient, par hypothèse, considérés comme a priori incapables, jusqu'à preuve du contraire...

Mais ce phénomène ne se limite pas au domaine scolaire : l'explosion de l'utilisation des médias et réseaux sociaux pose de nouvelles questions par rapport à la protection de la vie privée, au droit à l'image et à l'interdiction des discours de haine. Les utilisateurs de ces réseaux, surtout les jeunes, peuvent tout à la fois être victimes ou auteurs de violations de ces législations et se retrouvent donc confrontés aux conséquences juridiques de leur vie « *online* ».

L'équilibre entre protection du jeune et encadrement garantissant l'exercice des libertés individuelles est difficile à trouver. On voit, à travers ces quelques exemples, qu'il peut facilement basculer vers des mesures plus restrictives, voire répressives. Le contexte dans lequel évoluent les jeunes aujourd'hui semble évoluer à la vitesse des nouvelles technologies.

L'équilibre entre protection du jeune et encadrement garantissant l'exercice des libertés individuelles est difficile à trouver.

5.4. Autres dossiers spécifiques du Centre

Dans son travail quotidien, le Centre, par l'examen des dossiers traités, est amené à analyser le caractère discriminatoire de comportements, de dispositions, de propos. Parmi les 19 critères de discrimination, l'âge joue un rôle de révélateur d'un certain ordre établi de la société, illustré par des prismes divers, disposés sur la ligne du temps de la vie d'un individu, mais appartenant à l'imaginaire collectif :

- » Jeune, j'apprends ; adulte, je travaille ; vieux, je me repose ;
- » Jeune, je suis à charge ; adulte, je finance ; vieux, je suis assisté ;
- » Jeune, je suis irresponsable ; adulte, je suis responsable ; vieux, je dysfonctionne ;
- » ...

Cette manière, intime à chacun d'entre nous, mais

déterminée culturellement et anthropologiquement, d'ordonner notre vie et le regard que nous portons sur celle des autres s'illustre dans les situations portées à la connaissance du Centre :

- » Le refus d'un logement à un étudiant, parce que les jeunes sont bruyants et fêtards ;
- » L'offre d'emploi citant la recherche de collaborateurs « *jeunes et dynamiques* », comme si des personnes plus âgées l'étaient par définition moins ;
- » Le refus d'inscription à un cours de danse africaine à une dame de 60 ans, au prétexte qu'elle n'aura pas les capacités physiques ;
- » ...

Outre les stéréotypes entendus de tous fondés sur l'âge, on devine aussi, à la lecture de ces exemples, l'idée que « *dans la vie, il y a un temps pour tout* ».

On devine l'existence de l'idée que « dans la vie, il y a un temps pour tout ». Cette généralisation préside à tous les niveaux, tant dans les relations personnelles que dans des dispositions réglementaires établies.

Cette généralisation préside à tous les niveaux, tant dans les relations personnelles que dans des dispositions réglementaires établies.

Dans chaque dossier relatif à l'âge, et plus spécialement quand il concerne l'emploi, réside un questionnement

potentiel de normes implicites mais aussi explicites. Tantôt l'âge spécifié, tantôt le principe de distinction lui-même sera remis en question.

Tant au niveau de la construction faite par l'Etat (droit social, pénal,...) qu'au niveau de l'offre et de l'usage de biens et services, comment le dispositif antidiscrimination joue-t-il ? Sans réclamer une société neutralisée au niveau de l'âge, la législation antidiscrimination corrige-t-elle certains acquis ou évolutions ? Les signalements individuels et les traitements dont ils ont fait l'objet constituent-ils un indice de mesure des changements ?

Nous avons déjà abordé plus haut la question de l'emploi. Nous nous pencherons donc plus largement, dans les pages qui suivent, sur d'autres secteurs, dont celui des biens et services.

Discrimination fondée sur l'âge: De quoi s'agit-il et comment y réagir?



Le Centre a publié en 2011 la brochure « *Discrimination fondée sur l'âge : de quoi s'agit-il et comment y réagir ?* ». Dans cette brochure, le Centre approfondi la législation antidiscrimination, il décrit ce que c'est que la discrimination sur

base de l'âge et analyse dans quels secteurs de la société ces discriminations sont les plus fréquentes. Le Centre propose des stratégies pour prévenir la discrimination fondée sur l'âge et offre de l'information et des conseils pour soutenir les potentielles victimes.

5.4.1. Biens et services : assurances, crédits et protection du consommateur

Le Centre constate, à la lumière des dossiers qu'il traite, que l'âge est régulièrement utilisé par les banques et assurances comme facteur de risque afin de justifier le refus de certains produits ou d'en augmenter le coût.

Ce procédé peut être considéré, d'une certaine manière, comme inhérent à la technique de l'assurance, qui travaille par segmentation, c'est-à-dire précisément que les risques encourus par l'assuré sont évalués en fonction de son appartenance à un groupe défini (âge, genre, état de santé,...) et que la probabilité de survenance d'autres risques détermine le montant de la prime que devra payer cet assuré en échange de l'assurance octroyée.. Cette pratique de la segmentation, souvent sur base d'un critère protégé par la législation antidiscrimination, justifie une attention particulière et se trouve parfois sanctionnée par les cours et tribunaux⁴⁵.

Pour certains types d'assurances, le risque à couvrir est en lien étroit avec l'âge du client, souvent en raison des implications sur son état de santé. Ainsi, pour les assurances liées au décès d'une personne, telles que l'assurance-vie ou l'assurance solde restant dû, l'évaluation du risque (et par conséquent de la prime) se fait notamment en fonction de l'âge, vu que le risque de mortalité augmente avec celui-ci.

Toutefois, et c'est ce qui fait une des spécificités du critère de l'âge, un même âge peut se révéler facilitateur ou disqualifiant selon le type d'assurances brigué : les plus jeunes se verront avantagés pour une assurance-vie, mais rencontreront davantage de difficultés pour une assurance-auto.

De manière générale néanmoins, ce seront le plus souvent les personnes âgées de plus de 60 ans qui rencontreront les difficultés les plus nombreuses pour l'accès aux services financiers. Que ce soit pour la conclusion d'une assurance-vie, d'une assurance hospitalisation, d'une assurance-voyage ou pour contracter des crédits, ils sont régulièrement confrontés à des refus ou se voient proposer des surprimes conséquentes. Le Centre a ainsi, par exemple, traité les dossiers de

45 Voir par exemple l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 1^{er} mars 2011, C-236/09.

personnes n'ayant pas pu contracter de petits crédits pour l'achat d'une voiture, voire même d'une machine à laver.

La législation antidiscrimination reprenant notamment l'âge d'une personne parmi les critères protégés, l'utilisation qui est faite de ce critère par l'assureur ou le banquier est susceptible d'être jugée comme discriminatoire. Ce qui sera le cas si elle ne peut faire l'objet d'une justification objective et raisonnable.

A la recherche d'un d'équilibre entre mutualisation et segmentation des risques

S'agissant des assurances, la législation antidiscrimination comporte principalement des implications pour les assureurs quant à trois points : la détermination du risque à assurer (on ne peut faire jouer le même rôle à l'âge pour une assurance incendie que pour une assurance hospitalisation), la détermination de la décision à prendre (refus d'assurance, surprime, exclusion de certains risques, à justifier en tenant compte de la législation antidiscrimination) et la motivation de cette décision (pour en évaluer la proportionnalité).

La confrontation de la décision du banquier ou de l'assureur au prescrit de la législation antidiscrimination est toutefois loin d'être aisée et n'est pas sans soulever certaines difficultés. Le Centre n'entend pas remettre en question le principe de segmentation des risques sur base de l'âge par les entreprises d'assurances. Le lien entre l'âge d'une personne et son risque de mortalité peut en effet être considéré comme étant établi de manière objective. Pour autant, la décision de l'assureur doit rester proportionnée par rapport à l'objectif poursuivi, conformément aux exigences de la législation antidiscrimination. C'est sur ce point que se manifestent la plupart des difficultés concrètes, témoignant de la complexité de la question. A partir de quel âge doit-on juger que le risque de mortalité d'une personne est suffisamment élevé pour justifier un refus de lui accorder une assurance-vie ? A partir de quand une surprime doit-elle être considérée comme disproportionnée ? Quel est le rôle de l'état de santé de la personne dans l'évaluation du risque par l'assureur ? Autant de questions auxquelles il est difficile de répondre de manière univoque tant leur part de subjectivité est grande. Il est éclairant de constater à cet égard que certaines associations de consommateurs sont totalement opposées à la segmentation sur base

de caractéristiques que n'ont pas choisies les clients, telles que leur âge ou leur état de santé.

Ces difficultés sont inhérentes à la tension entre d'une part la technique de l'assurance, fondée sur une approche catégorielle par groupes et d'autre part la logique de la loi antidiscrimination, qui est de protéger des droits individuels. La législation anti-

discrimination a en effet pour objectif de veiller à ce qu'une personne identifiée soit traitée de manière égale par rapport aux autres. Les assurances fonctionnent, par contre, en créant des groupes de personnes en fonction du risque qui les touche, sans tenir compte de la situation individuelle de chaque assuré. Si, par exemple, un assureur dit qu'il refuse les assurances-vie aux personnes de plus de 70 ans, sa décision sera évaluée, en vertu de la loi antidiscrimination, sur base de la situation individuelle de la personne. Est-elle en bonne santé ? Les données sur lesquelles se base l'assureur sont-elles récentes et pertinentes ? L'assureur a-t-il envisagé toutes les décisions alternatives ? Cette appréciation est généralement difficile du fait que les tables de mortalité sur lesquelles se basent les assureurs ne sont pas rendues publiques. Le Centre insiste dès lors pour que l'assureur motive sa décision le plus précisément possible.

Le Centre rencontre la même difficulté d'interprétation lorsqu'il est question de l'octroi de crédits à des personnes d'un certain âge. Le Centre fonde alors son analyse en examinant principalement la durée du crédit, son montant, les revenus du client et son âge. Le Centre a ainsi, par exemple, estimé que le refus d'octroi d'un crédit de 3 mois pour l'achat d'une machine à laver à une personne de 80 ans serait discriminatoire. Toutefois, ici encore, la frontière entre les intérêts légitimes du fournisseur de crédit et les droits du client à ne pas être discriminé est particulièrement délicate à définir et les interprétations divergent.

Il n'est d'ailleurs pas anodin de remarquer que l'adoption de la directive européenne Antidiscrimination dans le domaine des biens et services pour les critères du handicap, de l'âge, de l'orientation sexuelle et des

Le Centre n'entend pas remettre en question le principe de segmentation des risques sur base de l'âge par les entreprises d'assurances. Pour autant, la décision de l'assureur doit rester proportionnée par rapport à l'objectif poursuivi, conformément aux exigences de la législation antidiscrimination.

convictions religieuses ou philosophiques se trouve actuellement bloquée, principalement en raison d'oppositions émanant de certains Etats membres concernant les discriminations sur base de l'âge et du handicap dans les services financiers.

Pouvoir bénéficier d'une assurance et contracter un crédit sont, dans notre société, des actes d'une importance capitale pour la vie quotidienne. L'achat d'une maison ou la possibilité de conduire une voiture y sont, par exemple, conditionnés. Les assurances et les crédits doivent dès lors être accessibles au plus grand nombre à des conditions raisonnables. Le Centre se montre par conséquent très circonspect lorsqu'il est confronté à des décisions de refus fondées sur un critère protégé tel que l'âge. Pour autant, comme il a été relevé ci-dessus, la segmentation reste permise si elle satisfait aux conditions et garanties qui découlent de l'obligation de justification telle que prévue par la loi Antidiscrimination. L'examen de la proportionnalité sera certes difficile, mais peut être objectivé via la mise à disposition, par les assurances ou les banques, des documents ou données présidant à la décision. Le Centre collabore en outre avec l'ombudsman des assurances pour traiter ces dossiers. Il invite, enfin, l'ensemble des acteurs à se poser la question plus générale d'un rééquilibrage entre mutualisation et segmentation des risques.

5.4.2. Logement

Dans les dossiers de discriminations en fonction de l'âge sur le marché du logement, il importe de faire une distinction entre le logement public et le marché du logement privé. Non seulement la problématique n'est pas la même, mais la confrontation à la législation antidiscrimination est également différente. Néanmoins, l'aspect spécifique de la caractéristique protégée 'âge' est, dans chacun de ces segments du logement comme dans beaucoup d'autres secteurs, d'être souvent utilisée en partant du principe qu'il s'agit d'un critère objectif, lequel est dès lors souvent employé dans une optique positive. La confrontation à la législation antidiscrimination et l'évaluation entre les différents intérêts ne sont, par conséquent, pas toujours simples.

5.4.2.1. Logement public

Logement social

Le Centre a constaté que, sur le marché du logement social, des conditions d'âge sont régulièrement mises en œuvre.

Ces conditions sont souvent inspirées par l'idée de créer une 'mixité sociale' au sein du logement social ou celle de rassembler certains groupes d'âge. D'autre part, on essaie également d'encourager l'accès au logement pour certains groupes, comme les personnes âgées.

Les pratiques des organisations proposant des logements sociaux varient. Les différences s'expriment, d'une part, via le patrimoine : des labels indiquent à quel sous-groupe le logement est destiné, sans que cela ne soit nécessairement lié à des caractéristiques propres au logement concerné. Un petit logement adapté, à proximité d'équipements ou proche d'un arrêt de bus reçoit ainsi, par exemple, le label 'habitation pour personnes âgées' et n'est loué qu'à des personnes de plus de 55 ou 65 ans.⁴⁶ D'autre part, le système d'attribution fait intervenir, notamment, des conditions d'attribution : en Région flamande, il est possible, via le système, de donner priorité à des personnes de plus de 55 ans alors que la Région de Bruxelles-Capitale prévoit une règle de priorité pour les personnes de plus de 60 ans.

Les systèmes diffèrent selon l'autorité régionale compétente et l'instance qui organise le logement social.

Les pratiques consistent à encourager ou à simplifier l'accès au logement social pour certains groupes d'âge. Bien que ces pratiques soient inspirées par la protection de ces groupes spécifiques, elles ont pour conséquence l'exclusion d'autres groupes de personnes ; elles se retrouvent donc en porte-à-faux par rapport à la législation antidiscrimination.

Il ne serait pas admissible que, sous prétexte d'une 'mesure de protection', certains autres locataires soient refusés. Il serait ainsi disproportionné qu'une commune prévoie uniquement des logements pour

46 Le décret wallon du 06/09/2007 prévoit ainsi, par exemple, la possibilité d'attribuer certains logements à des personnes de plus de 65 ans (article 20).

les personnes de plus de 60 ans, afin d'éviter de cette manière que d'autres groupes de personnes puissent revendiquer un logement social.

Politique de logement communale

Le Centre constate de plus en plus souvent que les administrations locales fixent des critères d'âge dans leur politique communale en matière de logement. Ainsi, pour les autorisations de terrains à bâtir ou l'attribution de primes d'acquisition par la commune - lors de l'achat d'une habitation sur le territoire de la commune -, des conditions d'âge sont appliquées.

Le Centre a par exemple été confronté à une commune qui fixait le critère « *jeunes ménages dont les membres sont âgés de moins de 45 ans* ». Une autre commune conditionnait l'attribution de primes à l'acquisition d'appartements et d'habitations sur son territoire au fait notamment que les acheteurs avaient « *moins de 35 ans* ».

Ici aussi, il convient de vérifier systématiquement les considérations qui sous-tendent ces conditions d'âge imposées par la commune. Souvent, celles-ci sont inspirées par la préoccupation que la jeune population locale n'est plus en mesure d'acheter un logement dans sa commune en raison de la hausse des prix ; on souhaite donc lutter contre le vieillissement et l'exode des jeunes.

La création de logements en propriété abordables pour les jeunes peut naturellement être considérée comme un but légitime. Pourtant, on emploiera souvent des limites d'âge arbitraires, si bien qu'une partie de la population sera a priori exclue.

Le Centre juge important que les administrations locales, d'une part, justifient, au moyen de données sociodémographiques (statistiques de vieillissement de la population locale, exode de la commune...), leur utilisation de certains critères d'âge et, d'autre part, veillent à pratiquer des conditions et mesures plus objectives, ne dépassant pas le cadre du strictement nécessaire pour la réalisation de leur objectif.

5.4.2.2. Logement privé

Étudiants

Le Centre a été confronté à différents signalements concernant des propriétaires refusant de louer à des étudiants. Il arrive qu'une interdiction de louer à des étudiants soit reprise dans un règlement approuvé par le conseil des copropriétaires. Le refus est souvent dicté par des préjugés à l'encontre des jeunes : nuisances sonores, dégradations du logement,...

Le Centre désapprouve une telle interdiction et estime que d'éventuelles nuisances peuvent être évitées via des mesures non-discriminatoires, notamment par le biais d'un règlement d'ordre intérieur.

A l'inverse, le Centre est aussi confronté à des propriétaires qui ne souhaitent louer qu'à des étudiants. En l'occurrence, c'est souvent la nature du bail qui est invoquée comme raison. Pour la location d'une chambre d'étudiant utilisée comme seconde résidence temporaire, le droit locatif général est d'application, lequel offre une plus grande liberté contractuelle. Dans le cas de logements utilisés comme résidence principale, s'applique la loi sur les baux à loyer, induisant une meilleure protection des locataires.

La nature du contrat peut donc porter à conséquence tant pour le propriétaire que pour le locataire, puisque des règles différentes s'appliquent, entre autres, pour la résiliation du contrat de bail.

Vouloir exclusivement louer ou refuser de louer à des étudiants implique un risque de discrimination indirecte sur la base de l'âge, dans le sens où le refus concerne surtout des personnes d'un âge déterminé. Ici aussi, le Centre estime que la situation doit être évaluée au cas par cas et franchir le test de la justification.

Cohabitation intergénérationnelle/logements kangourous

La cohabitation intergénérationnelle est une nouvelle forme de cohabitation dans laquelle des jeunes et des

La création de logements en propriété abordables pour les jeunes peut naturellement être considérée comme un but légitime. Pourtant, on emploiera souvent, dans la politique de logement, des limites d'âge arbitraires, si bien qu'une partie de la population sera a priori exclue.

personnes âgées (isolées) vivent ensemble sous un même toit. Parce que de moins en moins de logements abordables sont disponibles et parce que les personnes âgées (isolées) ont des difficultés à rester dans leur propre habitation, le choix s'oriente de plus en plus souvent vers cette forme de cohabitation.

Lors de la sélection des candidats, les organisations spécialisées dans cette forme de cohabitation, visant à réunir les futurs locataires/bailleurs, font parfois une distinction sur la base de l'âge, notamment. On choisit ainsi, par exemple, de ne travailler qu'avec des étudiants, afin d'éviter que les personnes soient considérées par les pouvoirs publics comme cohabitants, donc comme faisant partie du même ménage. Il peut en effet y avoir des répercussions sur les indemnités de pension reçues.

Bien que le concept de cohabitation intergénérationnelle poursuive un objectif légitime, on est ici en porte-à-faux par rapport à la législation antidiscrimination.

5.4.3. Loisirs/volontariat

En matière de loisirs, le Centre pour l'égalité des chances est confronté fréquemment à la question des limites d'âge instaurées par les associations diverses, qu'elles soient sportives, culturelles ou de bienfaisance. Ces limitations concernent trois types de présence au sein d'une association :

- » La fréquentation des activités mises sur pied par l'association,
- » La participation comme membre actif, assumant une responsabilité au sein de l'association,
- » La participation au Conseil d'administration de celle-ci.

Récemment, le Conseil supérieur des volontaires a publié une motion recommandant aux associations

de respecter les principes de non-discrimination. En effet, on ne peut restreindre la participation à une activité publique en raison de l'âge d'un individu sans justification objective et raisonnable. Que ces activités de loisirs

soient réalisées par une association sans but lucratif importe peu, dès lors qu'elles sont ouvertes au public.

On ne peut restreindre la participation à une activité publique en raison de l'âge d'un individu sans justification objective et raisonnable.

Certaines associations peuvent néanmoins justifier, par leurs statuts, une distinction fondée sur l'âge motivée par la finalité de leurs activités : prenons comme exemple l'initiation à la psychomotricité pour les enfants de moins de 5 ans. D'autres justifications ne seront par contre pas recevables. Citons le cas d'une association motivant son refus des personnes de plus de 54 ans par l'objectif que les activités rassemblent des « *gens qui se ressemblent* ». Autrement dit, « *l'ambiance* » d'un groupe ne sera pas considérée comme une justification objective et raisonnable étayant le refus de certaines personnes en raison de leur âge.

Assurer une fonction au sein d'une association est une responsabilité. Néanmoins, elle ne peut pas être limitée en raison de l'âge du bénévole sans justification objective et raisonnable. L'âge avancé de certains bénévoles est souvent sujet à discussion. Il sert parfois d'excuse afin d'éliminer certains volontaires que l'on trouve trop présents ou présents depuis trop longtemps. Ou dont on pense que l'âge avancé nuit à l'image de l'association. Voire, que l'on considère, vu leur âge, davantage comme un poids que comme un atout. Ces arguments ne seront pas considérés comme des justifications valides. Le turn-over de volontaires peut en effet être réalisé par d'autres procédés que par l'instauration de limites d'âge : mandats renouvelables une seule fois, évaluations régulières,...

Néanmoins, on ne niera pas la nécessité d'examiner, lorsque c'est nécessaire, la charge du volontaire au regard de son état de santé ou de sa sécurité. Ces cas doivent être examinés individuellement, afin de déterminer en quoi l'âge constitue, dans le cadre de la charge du bénévole, une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Car il est admis que, même dans le cadre du travail volontaire, les dispositions relatives au champ de l'emploi sont d'application.

Enfin, au sujet des mandats au sein des Conseils d'administration d'associations, même si la législation antidiscrimination ne s'applique pas de la même manière, il reste que, dans un contexte actuel qui incite les plus âgés à l'action sociale, il serait regrettable de borner cet élan aux tâches subalternes et de leur fermer l'accès aux prises de décision, donc par exemple à un mandat au sein d'un Conseil d'administration. Encore une fois, face aux craintes de certains responsables d'associations de voir leurs bénévoles s'installer trop longtemps

dans des postes à responsabilité, des limites de durée et de renouvellement des mandats peuvent être instaurées.

Enfin, des mesures concrètes peuvent être envisagées afin d'ouvrir le bénévolat au plus grand nombre : initiation à l'usage d'internet, carsharing, horaires des réunions,...

5.4.4. Maisons de repos : l'entrée de la diversité à deux sens

Les maisons de repos et les maisons de repos et de soins sont confrontées actuellement aux questions suivantes : comment inclure les bénéficiaires de cultures et croyances différentes ? Comment prendre en charge la diversité des migrants âgés et les professionnels qui prennent soin d'eux ? Quels outils utiliser ?

Car les maisons de repos vivent un double mouvement : D'une part, à un public cible qui s'élargit et se diversifie et d'autre part, à l'arrivée d'une nouvelle catégorie de professionnels issus de parcours migratoires et qui pallient un manque de main d'œuvre dans le secteur. Les deux sont venus d'ailleurs et ne cadrent plus avec les catégories classiques de la personne âgée et des soignants.

Migrants âgés

Les personnes ne vieillissent pas de la même manière : les femmes avec une espérance de vie plus grande se retrouvent veuves avec des revenus faibles au moment où la dépendance surgit, les travailleurs manuels vivent moins longtemps et subissent les conséquences physiques d'une vie professionnelle rude... Des différences dans le vieillissement s'observent également quant à l'origine : les personnes âgées d'origine étrangère accumulent certaines difficultés, notamment en relation avec, d'une part, l'éventuelle pénibilité de leur emploi et, d'autre part, la méconnaissance par les professionnels du secteur d'aide et de soin des réalités culturelles et historiques de l'immigration. Ces vieillissements homogènes dans les discours, présentent en réalité un caractère pluriel et hétérogène.

Les organisations d'aide et soins sont interpellées par la visibilité de cette autre catégorie de personnes âgées qui nécessite une approche différente, non normative.

Les professionnelles du secteur d'aide et soin migrantes

Par ailleurs, à Bruxelles en particulier, ce secteur est en pleine mutation : les professionnels sont, de plus en plus, issus de différentes cultures et origines. Il va de soi qu'ils rencontrent des difficultés communes à l'ensemble des travailleurs du secteur, dans l'exercice de leur métier, telles que la gestion de la relation humaine, les charges et la pénibilité du travail, les impératifs économiques. Néanmoins, dans les maisons de repos, les travailleuses migrantes exercent des métiers situés au plus bas de l'échelle sociale (aides ménagères, aides-soignantes). Ces fonctions ont pour points communs de se situer au cœur de rapports sociaux défavorables et de subir un déficit de reconnaissance.

Sur la base des nombreux entretiens avec les travailleurs de ce secteur⁴⁷, le Centre constate qu'une majorité de ceux-ci sont sujets à une triple vulnérabilité : l'exercice d'une profession située dans le bas de l'échelle sociale et peu valorisée, le fait d'être une femme et l'origine étrangère.

La relation qui unit le dispensateur de l'aide et le bénéficiaire se caractérise par une asymétrie de pouvoir, ce qui peut occasionner des rapports de pouvoir conflictuels pouvant prendre la forme de l'intolérance, du harcèlement, de la discrimination ou du racisme. Les conséquences de cette accumulation sont multiples : maladies, absentéisme et déni des discriminations subies. Au sein de la maison de repos, des groupes de professionnelles se constituent alors sur base communautaire et/ou autour de la langue commune. Le sentiment du rejet, réel ou supposé, que subissent les autres membres du personnel rend la gestion de l'équipe difficile.

Le sentiment du rejet, réel ou supposé, que subissent les membres du personnel rend la gestion de l'équipe difficile.

Les interventions du Centre

C'est dans le contexte décrit ci-dessus que, d'une part, le Centre a mis en place, en collaboration avec la Commission Communautaire Commune (COCOM), une expérience pilote de formation destinée aux profes-

47 Rapport à la COCOM, « Expérience pilote de formation à la communication interculturelle pour les travailleurs du secteur d'aide et soin », mai 2012.

sionnelles du secteur d'aide et soin. Outre plusieurs organisations d'aide à domicile, deux maisons de repos et de soin du CPAS de Bruxelles ont participé à l'expérience.

D'autre part, le Centre a mené, avec le CPAS de Mons, depuis 2010, une réflexion en rapport avec l'aide et soin des migrants âgés. Avec l'aide des pouvoirs locaux et régionaux, une recherche action et des projets pilotes ont été initiés dans les structures de soins du CPAS de Mons : l'objectif poursuivi était la prise en compte de la dimension culturelle, la formation du personnel à la communication interculturelle et l'application de bonnes pratiques dans les structures de soins à domicile et de l'hébergement. Après la formation dispensée par le Centre en 2012, un travail d'élaboration a continué au sein d'une équipe interne au CPAS : un guide des bonnes pratiques⁴⁸ et des pictogrammes ont vu le jour.



Le guide, élaboré avec l'université de Mons sur base des situations qui se présentent aux professionnels de la maison de repos, apporte des informations concernant les aspects culturels et religieux de la personne âgée immigrée. L'élaboration de ces outils a nécessité un travail avec les résidents, le

réseau associatif, les travailleurs des structures impliquées dans le processus de formation et une université. Cette valorisation d'une approche de proximité et de concertation systématique a favorisé le développement d'outils en complète rupture avec le discours normé qui tente de rendre homogènes les professionnels du secteur et les personnes âgées.

L'approche valorisée par le Centre rompt avec la démarche culturaliste qui fait de l'individu migrant (âgé, professionnel) la source et le vecteur des dysfonctionnements. Le Centre considère que l'aide et la santé des migrants sont à mettre en lien avec d'autres niveaux (la gestion des maisons de repos, la politique d'aide et

de la santé, les loisirs...) et en particulier avec les vulnérabilités des professionnels soignants. Il est certain que la mise en place de formations et d'outils tels que le guide des cultures permet d'avancer, de mieux communiquer, de déconstruire les stéréotypes, de comprendre l'autre (collègue ou bénéficiaire), de le situer dans une histoire, de se remettre en question. En effet, ces différentes interventions s'accompagnent d'une dynamique de changement, mais de façon générale, les réponses aux questions posées sont fragmentaires, expérimentales, porteuses de dynamiques certes, mais demeurent fragiles. Elles ne peuvent effectivement pas tenir lieu de politique.

Parallèlement à sa participation active aux projets relatifs aux maisons de repos et de soins, le Centre ne cesse d'attirer également et régulièrement l'attention sur les conditions matérielles, les statuts juridiques, les contraintes de l'existence que traversent les personnes âgées et les professionnelles migrantes qui œuvrent dans le domaine d'aide et de soin. Il faut donc prendre en compte la variabilité des facteurs qui se greffent sur la position qu'occupent, au sein de la société, ces deux catégories, afin de prétendre à leur inclusion.

48 CPAS de Mons, « Guide des bonnes pratiques – vieillissement et immigration », 2012.



6.

CONCLUSION

Le programme de la journée d'étude que le Centre a organisée le 29 novembre 2012 débutait par le paragraphe suivant : 'Depuis des siècles, la société est fortement structurée et organisée autour de l'âge. L'âge est un élément central de l'identité, des droits, des fonctions et des privilèges, mais peut aussi être à la base d'exclusions, et cela dans tous les domaines de la vie sociétale.' Voilà un bon résumé de la manière dont l'âge est considéré dans notre société. L'âge est, dans tous les cas, une caractéristique individuelle, mais aussi un élément de l'ordre social, un critère d'organisation. Bien que souvent considéré comme quelque chose d'universel et de 'naturel', c'est également une construction sociale plutôt tenace.

L'enquête IPSOS que nous avons fait réaliser démontre cette persistance. L'homme et la femme moyens semblent accepter, souvent facilement, une distinction fondée sur l'âge, considérée comme une inégalité 'juste' : on a généralement peu de difficulté à s'insérer dans une catégorie d'âge. Le citoyen moyen n'est pas le seul à procéder ainsi : les partenaires sociaux, également, jugent les différences fondées sur l'âge comme 'normales'. L'administrateur délégué d'Unizo, Karel Van Eetvelt, affirmait, en janvier 2012, que de nombreux entrepreneurs se débattaient avec un véritable problème d'attitude, car les plus de 50 ans décrochaient a priori. Les pouvoirs publics ont également publié de nombreuses lois et réglementations faisant référence à l'âge, tant pour les plus jeunes que pour les plus âgés, lesquelles ne sont quasi pas remises en question. Même la jurisprudence semble avoir du mal à reconnaître la discrimination fondée sur l'âge et considère encore trop souvent une telle distinction comme 'évidente', et donc justifiée.

L'âge est un motif de discrimination à part, mais il partage aussi bien des traits communs avec d'autres motifs. Tout d'abord, l'âge est traversé par les différentes classes de la société et il est associé au pouvoir. Le pouvoir dont jouissent les majeurs, par exemple, de déclarer les mineurs 'incapables' protège effectivement ces derniers dans certaines situations, mais les réduit au silence dans d'autres. Un jeune doit apparemment connaître la place qui est la sienne. Il en a longtemps été de même pour le genre : les femmes devaient connaître 'leur place'. Pour le handicap également, le discours des soins est toujours le plus entendu et beaucoup continuent d'éprouver des difficultés à accorder des droits aux personnes handicapées, par exemple

le droit à un emploi. Même pour ce qui a trait à la prétendue 'race', il ressort que 32% des Belges jugent qu'une différence de traitement est acceptable. Dans chacun de ces cas, une majorité pense jouir de plus de droits qu'une minorité, et cette majorité utilise sa force numérique pour traiter une minorité différemment.

Ensuite, l'âge – tout comme d'autres motifs de discrimination – touche à la zone de tension entre droits individuels et droits de la communauté - l'intérêt général. Cette zone de tension existe, mais la reconnaissance de droits individuels ne doit pas, par définition, porter préjudice à l'intérêt général. L'âge est souvent ressenti comme quelque chose d'objectif et de 'neutre', dans l'idée que « *chacun a son tour* » : les jeunes peuvent bien attendre, et les vieux ne doivent pas se plaindre du fait que leur temps est révolu. C'est ainsi qu'on estime tout simplement l'âge comme un fait objectif et que les réglementations fondées sur l'âge se révèlent pratiques à l'usage, car elles contribuent à éviter les conflits. Ainsi, les barèmes liés à l'âge sont certainement objectifs, mais sont-ils bien pertinents ? Trop souvent, la distinction fondée sur l'âge se révèle comme une forme de facilité : on utilise un intermédiaire (en l'occurrence l'âge) comme indication d'un comportement, au lieu de mesurer ce dont il est réellement question, mais qui serait plus difficile à établir. Toutefois, avec de tels stéréotypes et généralisations, c'est à l'individu, à l'organisation et à l'ensemble de la société que l'on cause du tort. Cela frappe notamment si on observe à quelle fréquence des âges 'ronds' sont utilisés : pourquoi une personne, la veille de ses 65 ans, est-elle en état de travailler, mais plus le lendemain ? Pourquoi un jeune ne peut-il pas entrer dans une discothèque la veille de son 20^e anniversaire, mais y est-il soudainement accueilli le lendemain ? En cela, l'âge est un motif de discrimination facile, car il peut sans difficulté être remis en question : quelle transformation miraculeuse une personne vit-elle en une nuit, qui justifie une différence de traitement par rapport à la veille ?

La distinction fondée sur l'âge attaque également la liberté de choix personnelle des individus : pourquoi faut-il agir d'une telle façon à un âge donné et pourquoi ces mêmes agissements sont-ils proscrits à un autre âge ? Sommes-nous réellement prêts à accepter un carcan délimitant ce que l'on peut, ne peut pas ou doit faire, sur la simple base du nombre d'années que nous avons vécues ? Trop souvent encore, nous asso-

cions le fait d'aller à l'école, de travailler, d'avoir un conjoint et des enfants à des âges fixes de la vie, alors qu'il existe une liberté personnelle de poser d'autres choix.

La distinction fondée sur l'âge est encore très fréquente dans le monde du travail, tant pour les jeunes que pour les plus âgés, mais aussi dans la mise à disposition de biens et de services. Le Centre a déjà ouvert des dizaines de dossiers sur la discrimination liée à l'âge dans les assurances, les services financiers tels que le droit à un crédit à la consommation, le logement - par exemple dans des cas où des personnes âgées ont du mal à trouver une location, alors que se loger est évidemment un droit primordial. Nous devons oser remettre ces pratiques en question, parce qu'elles touchent aux droits fondamentaux. Lorsque l'on exclut des personnes âgées de services financiers ou du logement parce qu'elles présentent un plus grand risque de décès, c'est à leurs droits fondamentaux que l'on touche. L'argument selon lequel chacun a sa chance aux divers âges de sa vie ne tient pas : une personne née plus tôt a connu une autre époque que la personne vivant aujourd'hui ou qu'une autre encore qui vivra demain. La solidarité intergénérationnelle ne concerne pas seulement la solidarité entre les jeunes et les moins jeunes d'aujourd'hui, mais aussi la solidarité entre les générations d'hier, d'aujourd'hui et de demain.

Trop souvent encore, une discrimination fondée sur l'âge est compensée derechef par une nouvelle distinction, peut-être bien intentionnée, mais qui souligne encore une fois la différence d'âge.

exemple : parce que les plus de 45 ans ont plus de difficultés à retrouver un emploi, l'outplacement est obligatoire à partir de cet âge. Une occasion manquée : cette obligation peut précisément constituer à nouveau un frein à leur recrutement et l'accompagnement de carrière est en réalité une bonne chose pour chaque travailleur, jeune ou vieux : il devrait donc être prévu pour tous, sans distinction. Un changement de paradigme est également nécessaire dans ce que nous pouvons faire. Les lois sont construites à partir du présupposé d'une norme, d'un standard, d'un idéal,

qui serait un monde sans discrimination. L'argument selon lequel la loi n'a pas de sens étant donné que malgré des discriminations continuent d'exister malgré son existence n'a pas de sens... Envisagerait-on de supprimer l'obligation du port de la ceinture de sécurité en voiture sous prétexte que tous ne s'y conforment pas ? Mais cet exemple nous enseigne que la législation, seule, ne suffit pas : nous devons stimuler et soutenir le comportement souhaité. Nous pouvons ainsi encourager et récompenser les bonnes pratiques de politique personnelle conscientes de l'âge. Nous avons d'ailleurs tout intérêt à le faire, car ces dernières sont bénéfiques pour chaque individu, chaque entreprise, organisation ou service public et pour notre société dans son ensemble.

Un changement de paradigme est nécessaire, car trop souvent encore, une discrimination fondée sur l'âge est compensée derechef par une nouvelle distinction, peut-être bien intentionnée, mais qui souligne encore une fois la différence d'âge. Un







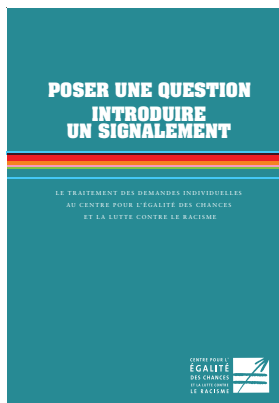
Chapitre 2.
CHIFFRES

Dans la première partie de ce chapitre, le Centre s'attachera à faire rapport des signalements liés à des discriminations reçus en 2012. L'analyse se penchera aussi sur les signalements pour lesquels le Centre n'est pas compétent.

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.). Viendront enfin, succinctement, les dossiers clôturés en 2012 (mais éventuellement ouverts au cours des années précédentes).

Ces chiffres sont accompagnés d'exemples de dossiers ayant connu une solution extrajudiciaire en 2012. Ces 'solutions négociées' feront l'objet d'une analyse plus approfondie au chapitre 4, parallèlement à un récapitulatif des actions judiciaires intentées par le Centre en 2012. Sur ce dernier point, le présent rapport annuel présente également un compte rendu récapitulatif des 10 dernières années.

La seconde partie de ce chapitre fournit un aperçu des formations dispensées par le Centre en 2012 : quelles personnes et institutions ont reçu une formation du Centre et sur quoi cette formation portait-elle ?



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 ?' (disponible sur www.diversite.be).





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 motif de discrimination pour lequel le Centre est compétent et que cette personne 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, enfin, 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 2012, le Centre a enregistré, dans le cadre de ses attributions en matière de lutte antidiscrimination, 4.226 signalements, un chiffre qui s'inscrit dans la tendance à la hausse déjà observée les années précédentes. L'écart par rapport à 2011 (4.162) semble limité à première vue, mais il faut savoir que le Centre a reçu, cette année-là, environ 600 signalements relatifs à une seule et même mouvance (Sharia4Belgium).

Le nombre de signalements concernant le handicap et l'orientation sexuelle a fortement augmenté en 2012. Tout comme les signalements en matière de conviction religieuse et philosophique (si l'on ne compte pas les 609 signalements à propos de Sharia 4 Belgium de 2011).

Le nombre de nouveaux dossiers s'élevait, en 2012, à 1.315 unités, ce qui correspond à une légère augmentation (+ 3%) par rapport à 2011.

Dans les dossiers, les critères 'raciaux' restent prédominants, même si, avec 542 unités, le total est légèrement inférieur à celui de l'année antérieure (559).

L'évolution la plus marquante est l'augmentation des dossiers relatifs aux convictions religieuses ou philosophiques (+ 33% : de 198 à 265). Le nombre de dossiers liés au handicap est légèrement plus bas (261).

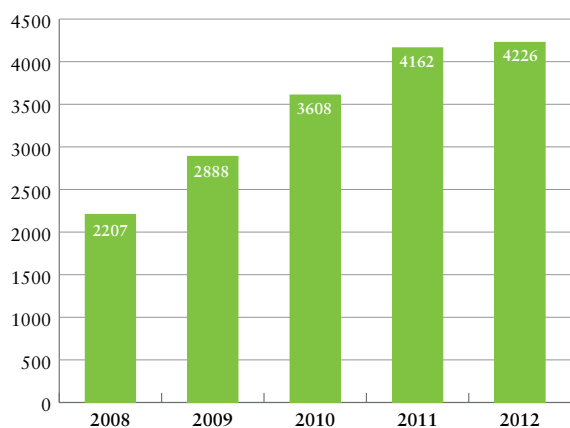
Les dossiers liés au critère de « fortune » (plaignants émargeant au CPAS par exemple) ont également connu une forte augmentation (+ 53% : de 60 à 92). Cette évolution se fait particulièrement sentir dans les dossiers liés au logement.

2012 sera par ailleurs retenue comme l'année où plusieurs cas de violences homophobes graves ont fait la une de l'actualité. Le Centre a ouvert à ce sujet plus de dossiers que les années précédentes.

Enfin, dans les dossiers liés aux messages de haine sur Internet, un glissement prononcé vers les médias sociaux tels que Facebook a été observé.

1.1. 4.226 signalements

Graphique 1 : Nombre de signalements par an 2008-2012

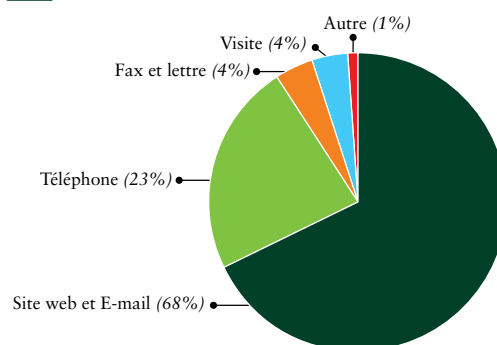


En 2012, le Centre a reçu plus de signalements que l'année précédente. Bien qu'il ne s'agisse que d'une légère augmentation à première vue, nous tenons à souligner que le Centre n'a reçu en 2012 'que' 81 signalements relatifs au groupement Sharia4Belgium (contre 609 signalements en 2011). Le phénomène Sharia4Belgium mis à part, on constate une augmentation de 592 signalements.

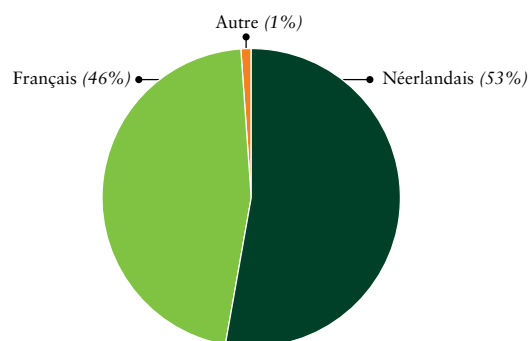
Le Centre se déclare prudent à l'égard des conclusions que l'on pourrait tirer de cette évolution. Un élément remarquable est la hausse significative des signalements émanant de francophones (609 de plus qu'en 2011, soit une hausse de 46%). Une explication possible, à ce sujet, serait le rôle des campagnes de sensibilisation de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région wallonne, dans le cadre des protocoles de collaboration avec le Centre et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. En outre, les points de contact antidiscrimination (Meldpunten Discriminatie) situés dans les treize centres urbains de Flandre ont reçu un grand nombre de signalements directement, ce qui signifie qu'une partie du traitement des signalements en Flandre est décentralisée.

Tout comme les années précédentes, le premier contact avec le Centre se fait, dans près de 7 cas sur 10, par voie électronique. Lorsque le requérant est personnellement concerné par le fait, le Centre essaie de créer un contact plus personnel, notamment par téléphone ou par le biais d'une visite.

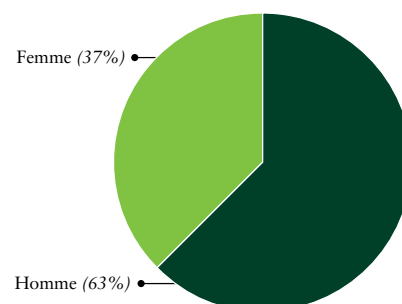
Graphique 2 : Total signalements 2012 – mode de contact (n=4.226)



Graphique 3 : Total signalements 2012 – langue du requérant (n= 4.226)



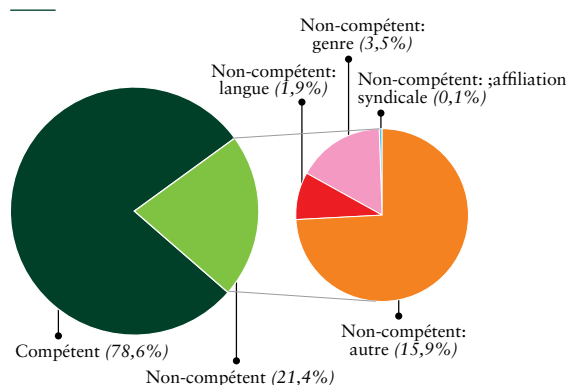
Graphique 4 : Total signalements 2012 – genre du requérant (n=4.226)



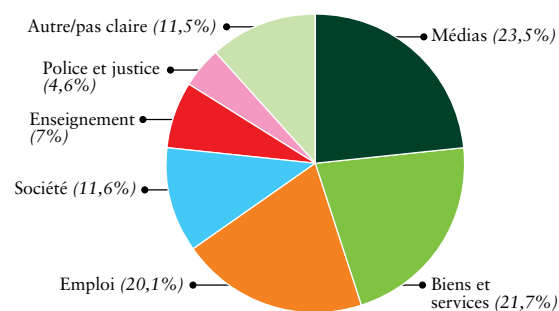
Le rapport entre requérants masculins et féminins reste stable, avec à peu près deux tiers d'hommes et un tiers de femmes. Ceci est une donnée récurrente. Il est à remarquer que le requérant n'est pas nécessairement victime. Il n'y a d'ailleurs pas toujours une victime liée à un signalement. Prenons pour exemple les cas où le

requérant demande une information à propos de la loi ou tient à signaler des messages de haine envers un groupe ou une communauté. Ce graphique ne signifie donc pas que des hommes se sentant discriminés prennent plus facilement contact avec le Centre.

Graphique 5 : Total signalements 2012 – Centre compétent/non compétent (n=4.226)



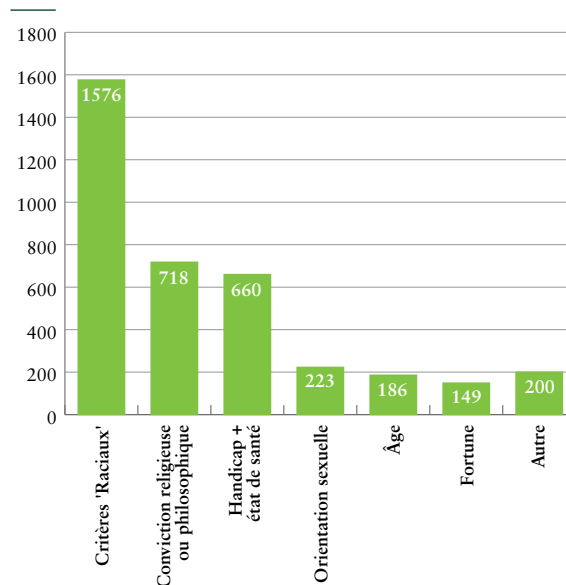
Graphique 6 : Signalements 'Centre compétent' 2012 – par domaine (n=3.320)



Par rapport aux années précédentes, les domaines sociétaux à propos desquels le Centre reçoit le plus de signalements n'ont pas changé : médias, emploi et accès aux biens et services.

En ce qui concerne la répartition des signalements par critères de discrimination, on constate que les signalements 'raciaux' continuent de dominer les statistiques. Néanmoins, la hausse des signalements à propos de convictions religieuses et philosophiques (+67% par rapport à 2011), de handicap (+53%) et d'orientation sexuelle (+40%) est frappante.

Graphique 7 : Signalements 'Centre compétent' 2012 – par critère de discrimination (n=3.712)



Remarque : ce graphique renvoie au(x) critère(s) de discrimination visés par un signalement. Un seul signalement peut impliquer plusieurs critères de discrimination, ce qui a pour effet que le total de ce graphique est supérieur au nombre total de signalements pour lesquels le Centre semblait compétent.

Environ la moitié des signalements à propos de convictions religieuses et philosophiques ont trait à internet et aux médias (pages facebook, e-mails en chaîne, forums de discussion,...) ou à la propagation de messages de haine – principalement envers les musulmans et l'islam -, qui augmente sans cesse.

Les signalements à propos de handicap et d'état de santé ont également connu une forte augmentation : 660 en 2012 par rapport à 429 en 2011. Sans compter les 91 signalements à propos de la politique d'accessibilité des parcs d'attraction Plopsa (voir « *Faits au sujet desquels le Centre a reçu le plus de signalements* », p.68), on constate une hausse de 140 signalements. Ceci nous porte à croire que, même s'il reste encore énormément de travail en la matière, la conscience d'avoir des droits et la connaissance de ces derniers augmente d'année en année chez les personnes handicapées.

En ce qui concerne les signalements à propos de l'orientation sexuelle, il semble, au premier abord, que la triste actualité de 2012 ait amené plus de lesbiennes à faire part au Centre de leurs expériences d'homonégativité ou de violence physique ou verbale, au travail ou en rue.

1.1.1. Faits au sujet desquels le Centre a reçu le plus grand nombre de signalements

Dans ses précédents rapports annuels, le Centre signalait déjà que, en cas de discrimination groupale – à savoir un acte discriminatoire à l'encontre d'un groupe ou d'une communauté dans son intégralité –, les personnes étaient davantage enclines à le contacter. Un récapitulatif du Top 5 des sujets ayant déclenché le plus de réactions en 2012 montre que cette tendance se maintient.

Les attentes des requérants peuvent être très divergentes, mais dans la plupart des cas, les gens veulent être tenus informés de l'action ou réaction éventuelle du Centre, même lorsqu'ils ne sont pas directement impliqués.

Par ailleurs, il est impossible de passer sous silence la situation observée dans les médias sociaux en 2012 : ceux-ci assurent une diffusion rapide de l'information issue des différents médias, information immédiatement partagée et commentée par les utilisateurs. Les requérants les emploient également pour appeler le Centre à se justifier ou (inciter d'autres à) signaler des faits potentiellement discriminatoires. Les médias sociaux accroissent les possibilités données à chaque individu de s'investir pour une cause et d'entreprendre des actions.

La plus importante catégorie de signalements (91) au Centre portait sur la nouvelle politique d'accessibilité des parcs d'attraction « *Plopsaland* » pour les personnes handicapées. Le Centre a également reçu divers signalements d'enseignants de l'enseignement spécial et d'organisations de défense de droits actives dans le domaine du handicap. Il est ressorti des contacts téléphoniques que de très nombreux requérants réagissaient à la suite de la création d'un groupe Facebook ('Boycottez Studio 100 & Plopsaland') déplorant le nouveau règlement de Plopsaland et incitant le public à prendre contact avec le Centre. Le fil rouge de ces signalements résidait dans l'indignation des requérants face au fait que le parc décidait a priori de quelles attractions étaient sûres ou non, alors que les accompagnants et parents de personnes handicapées sont souvent mieux à même de juger des capacités de ces dernières. Le nouveau règlement était censé ne prendre en compte qu'un 'handicap visible' et les requérants se demandaient si les collaborateurs de Plopsaland étaient suffisamment formés pour émettre un jugement sur ce plan ; ils demandaient par ailleurs au Centre d'agir et de les informer des résultats de cette action.

La deuxième catégorie de signalements reçus par le Centre en termes de nombre (81) en 2012 concerne les déclarations de Sharia4Belgium. 51 signalements portaient sur un film posté par ce groupement sur YouTube, en réaction à un incident survenu à Molenbeek au cours duquel une femme portant le niqab avait été contrôlée par la police. La femme en question avait ensuite cassé le nez et deux dents d'une policière. 15 signalements portaient sur un autre film, posté sur YouTube à la suite de la diffusion du documentaire 'Femme de la rue' de l'étudiante en journalisme Sofie Peeters. Comme il s'agissait ici, potentiellement, d'une discrimination basée sur le genre, les requérants ont été réorientés vers l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (lequel a ensuite déposé plainte au parquet). Les autres signalements concernent également des films postés sur YouTube ou sur le site de Sharia4Belgium, ou des observations liées à l'existence de cette organisation. Il ressort essentiellement des signalements une inquiétude des citoyens, qui se sentent menacés par le langage incendiaire de Sharia4Belgium à l'encontre des non-musulmans et la condamnation des valeurs occidentales et de la démocratie par cette organisation. Les requérants trouvent surtout que de telles déclarations n'ont pas de place dans un pays démocratique comme la Belgique. Un petit nombre parmi eux ignorait que le Centre s'était porté partie civile contre des membres de cette organisation et que cette constitution de partie civile avait déjà mené à des condamnations.

En troisième position du classement figurent les quelques 50 signalements liés à la campagne électorale du Vlaams Belang pour les élections locales et provinciales du 14 octobre 2012. La plupart des signalements concernaient la campagne d'affichage 'Zonder pardon' (19), le point de contact Illégalité (10), l'action des Vlaams Belang Jongeren à l'Athénée royal de Schoten (6) et d'autres supports de campagne. Les requérants estimaient que la campagne incitait manifestement à la haine, à la violence et/ou à la discrimination en instiguant la polarisation entre allochtones et autochtones et en stigmatisant des groupes de population. Ils demandaient au Centre d'intervenir.

Parallèlement, le Centre a reçu 25 signalements suite à son action en justice contre la chaîne de magasins Hema. Pour rappel, en 2011, Hema avait décidé de mettre fin au contrat d'intérim d'une travailleuse parce que celle-ci refusait d'enlever son voile sur le lieu de travail. Les requérants étaient insatisfaits du choix du Centre de porter l'affaire en justice et avaient décidé de faire part de leur insatisfaction à ce sujet. Il ressortait des réac-

tions que l'expression d'une conviction religieuse sur le lieu de travail demeure sujette à controverse. Plusieurs requérants estimaient que le port de symboles religieux relève de la sphère privée et plaidaient en faveur du principe de neutralité. Plusieurs associaient le voile à un symbole d'oppression de la femme.

Enfin, le Centre a reçu 16 signalements relatifs au spot publicitaire « *Attitudes zaines – bien manger* », diffusé à la télévision francophone. Tous les requérants relevaient que le spot (où l'on supposait que les personnes non minces ne pouvaient pas trouver de partenaire ou de travail et ne pouvaient donc être des 'gagnants') stigmatisait et culpabilisait les personnes en surpoids. Le Centre a écrit une lettre au ministre compétent et exprimé ses regrets que la campagne de sensibilisation aborde les choses sous un angle susceptible de toucher, voire de blesser des individus et qu'elle avait peut-être manqué son but.

1.1.2. Analyse des signalements 'Centre non-compétent' 2012

Sur l'ensemble des signalements que le Centre a reçus en 2012, ce dernier n'était pas compétent dans 21,4% des cas.

Les demandes sont ici des plus diverses. Les requérants se sentent traités injustement et n'ont, pour la plupart, qu'une vague idée des attributions du Centre. Ils ne disposent souvent pas de la bonne information ou ignorent à qui ils doivent adresser leur recours. Dans un certain nombre de cas, ils sont allés (à bon droit) frapper à la porte d'autres organismes et considèrent le Centre comme une sorte d'ultime issue pour que justice soit faite. Pour le Centre, il demeure important d'informer correctement les requérants au sujet de leurs droits et de leur fournir les bons outils, ainsi que de les encourager à entreprendre eux-mêmes les démarches nécessaires.

Pour les signalements pour lesquels le Centre n'est pas compétent, la tendance observée les années antérieures se maintient, à savoir un grand nombre de demandes relatives aux critères de discrimination genre et langue. Une analyse plus fine a montré que la majorité des signalements 'non compétent' concernaient les domaines emploi (199), biens et services (161) et vie en société (121). Un examen plus précis de ces signalements débouche sur les constats suivants.

Emploi

Outre les demandes relatives au genre (27) ou à la langue (25), la majeure partie des signalements porte sur le harcèlement au travail (19). Dans ces cas, le Centre tient les requérants informés des procédures existantes et les réoriente vers une personne de confiance (interne et/ou externe) et/ou un syndicat. Les requérants n'ont cependant pas toujours confiance en les procédures existantes et sont en outre, dans de nombreux cas, insuffisamment informés de leurs droits. Un certain nombre de demandes portent sur la législation relative au travail, aspect pour lequel le syndicat ou l'inspection du travail sont mieux placés pour répondre. Le Centre reçoit aussi régulièrement des signalements relatifs au statut en tant que travailleur (10). Enfin, un certain nombre de requérants s'adressent au Centre au sujet de la demande, par leur employeur, d'un casier judiciaire vierge (6).

Biens et services

Dans ce domaine, c'est le refus de location de logement privé qui forme la principale source de signalements. La composition de la famille reste manifestement une pierre d'achoppement majeure pour les familles ou les familles monoparentales en recherche d'un logement. Outre ce domaine, les requérants signalent également des différences de traitement dans les commerces horeca - l'accès à des discothèques, par exemple, leur est refusé -, ainsi qu'à l'hôpital - ils ont par exemple essayé un refus de les soigner -, etc. Cependant, à chaque fois, ce refus n'est pas immédiatement associé à un critère protégé. La raison des refus dans le cadre de la souscription de divers types de contrats d'assurance n'est pas toujours claire non plus pour les requérants, pas plus que la légalité ou non de ce refus.

Vie en société

S'agissant des signalements que le Centre reçoit concernant le domaine 'vie en société', il est fréquent qu'aucune solution « *prête à l'emploi* » ne soit disponible. Il s'agit le plus souvent de conflits familiaux ou de disputes de voisinage qui tournent mal. Le Centre n'est pas compétent pour intervenir dans ce genre de conflits privés. L'agent de quartier, la police locale ou les services de médiation communaux peuvent parfois offrir une réponse, mais il s'agit souvent de conflits qui perdurent depuis longtemps. Il s'agit parfois aussi de décisions judiciaires consécutives à un divorce, où l'une des parties se sent préjudiciée et demande de l'aide au Centre.

1.2. 1.315 dossiers 'Centre compétent'

1.2.1. Dossiers ouverts en 2012 : un aperçu

Sur la base des signalements, le Centre a ouvert 1.315 nouveaux dossiers en 2012 (1.277 en 2011). 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 un jugement sur le fond (voir, à ce sujet, « 1.249 dossiers clôturés en 2012 : évaluation et résultat », p.86).

À titre d'exhaustivité, il convient de relever que, parmi l'ensemble des dossiers 'Centre compétent', 54 dossiers ont été reçus par le Centre par l'intermédiaire des points de contact antidiscrimination flamands. 71 dossiers ont accompli, quant à eux, le trajet inverse et n'ont pas été repris dans les statistiques du Centre.

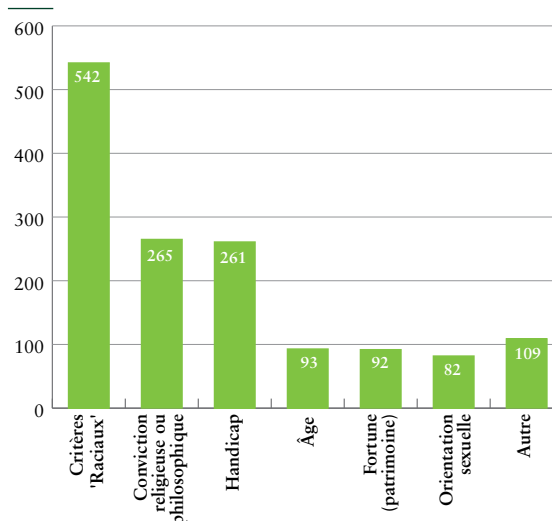
Le graphique 8 et le tableau 2 illustrent la répartition des nouveaux dossiers suivant les différents critères de discrimination pour lesquels le Centre est compétent. Notons que dans 12,5% des dossiers (164), plusieurs critères de discrimination ont été cités⁴⁹, ce qui explique pourquoi le total est ici supérieur au nombre de dossiers.

Comparativement à 2011, l'élément le plus frappant est l'augmentation d'un tiers du nombre de dossiers relatifs à la conviction religieuse ou philosophique, ainsi que le nombre de dossiers liés à la fortune (patrimoine), qui augmente de plus de 50%. Pour les autres critères de discrimination, les chiffres tendent à la stabilité. Les critères les plus fréquents seront analysés plus en détail ci-après (voir « Analyse des nouveaux dossiers par critère de discrimination », p.72).

En ce qui concerne la répartition par domaine (graphique 9 et tableau 3), les dossiers concernant, d'une part, les biens et services et, d'autre part, l'emploi occupent chacun un quart de l'ensemble. Viennent ensuite les dossiers liés aux médias, avec en tête la haine

sur Internet (18%). Nous aborderons dans « Analyse des nouveaux dossiers par domaine de société », p.78, les différents domaines séparément.

Graphique 8 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – par critère de discrimination (n=1.444)



Remarque : ce graphique renvoie au(x) critère(s) de discrimination visés par un dossier. Un seul dossier peut impliquer plusieurs critères de discrimination, ce qui a pour effet que le total de ce graphique est supérieur au nombre total de dossiers pour lesquels le Centre semblait compétent.

Tableau 2 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – par critère de discrimination (n=1.444)

Critère de discrimination	Dossiers	%
Critères 'raciaux'	542	37,5%
Conviction religieuse ou philosophique	265	18,4%
Handicap	261	18,1%
Âge	93	6,4%
Fortune	92	6,4%
Orientation sexuelle	82	5,7%
Etat de santé actuel ou futur	56	3,9%
Conviction politique	18	1,2%
Caractéristique physique	17	1,2%
Etat civil	15	1,0%
Origine sociale	1	0,1%
Naissance	1	0,1%
Caractéristique génétique	1	0,1%
TOTAL	1.444	100,0%

49 Dans presque un tiers de ces dossiers (49), il s'agit d'un ou plusieurs critères 'raciaux' et liés à la religion ou conviction philosophique. Viennent ensuite les dossiers comportant plusieurs critères 'raciaux' (30). D'autres combinaisons de motifs de discrimination (invoqués) revenant régulièrement étaient : des critères 'raciaux' plus le patrimoine (10), des critères 'raciaux' et/ou la croyance et l'orientation sexuelle (10), le handicap et l'état de santé actuel ou futur (8), des critères 'raciaux' et la langue (8), le handicap/santé et le patrimoine (6).

Graphique 9 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – par domaine (n=1.315)

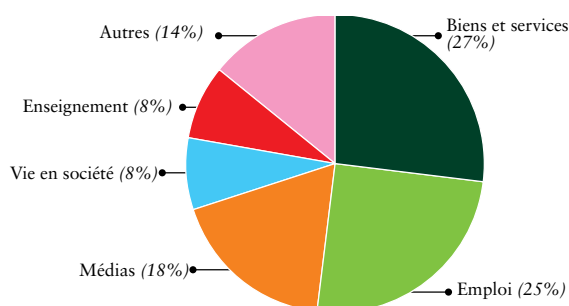


Tableau 3 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – par domaine (n=1.315)

Domaine sociétal	Dossiers	%
Biens et services	349	26,5%
Emploi	332	25,2%
Médias	243	18,5%
Vie en société	102	7,8%
Enseignement	99	7,5%
Activités sociales, culturelles, économiques ou politiques	82	6,2%
Police et justice	53	4,0%
Protection sociale	41	3,1%
Autre/pas claire	14	1,1%
TOTAL	1.315	100,0%

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. 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 commettre 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 (voir les différents exemples dans le présent chapitre et l'analyse plus globale au chapitre 4).

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 2012, le Centre a décidé de porter l'affaire devant un tribunal dans 5 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 ?' (disponible sur www.diversite.be).

1.2.2. Analyse des nouveaux dossiers par critère de discrimination

Tableau 4 : Aperçu du nombre de dossiers par critère de discrimination par domaine social

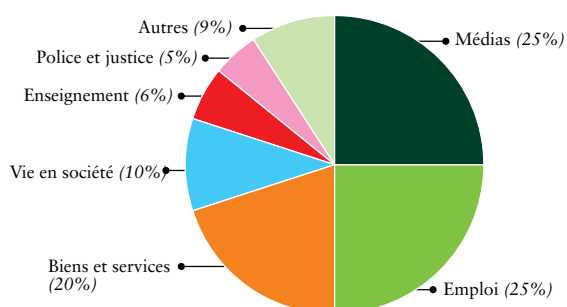
		Biens et services	Emploi	Média	Enseignement	Vie en société	Police et justice	Autre
	Total	382	357	287	106	110	59	143
Critères 'Raciaux'	542	108	134	136	35	52	26	51
Handicap	261	126	47	4	30	14	12	28
Conviction religieuse ou philosophique	265	17	55	120	24	17	13	19
Âge	93	20	57	1	2	0	1	12
Orientation sexuelle	82	10	14	17	4	25	1	11
Etat de santé	56	14	27	1	5	0	2	7
Fortune (patrimoine)	92	74	5	4	3	0	1	5
Autres	53	13	18	4	3	2	3	10

1.2.2.1. Critères 'raciaux' : 542 dossiers

Plus d'un tiers des dossiers constitués au Centre concernent les critères de discrimination 'raciaux' (essentiellement l'origine nationale ou ethnique). En 2012, il y a eu 542 nouveaux dossiers, ce qui correspond approximativement aux chiffres de 2011 (559).

Ces dossiers concernent essentiellement des déclarations par Internet ou par le biais d'autres médias (25%) ainsi qu'une discrimination (potentielle) en contexte professionnel (25%) ou dans le cadre de l'accès à des biens et services (20%). Dans cette dernière catégorie, il s'agit, dans presque la moitié des cas, du logement (location comme bailleur ou preneur).

Graphique 10 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – critères 'raciaux' par domaine (n=542)



Si l'on s'intéresse à la nature des faits dénoncés, on voit qu'environ la moitié des dossiers ont trait à une discrimination potentielle (45%) ; viennent ensuite les messages de haine ou injures racistes (40%) et le harcèlement (12%). Le Centre a également ouvert en 2012 plusieurs dossiers relatifs à des délits liés à des motivations racistes (3%).

Exemple

Un ouvrier était victime de harcèlement raciste au travail par un collègue. Le Centre a pris contact avec le délégué syndical de son entreprise, ainsi qu'avec la Cellule de lutte contre les discriminations du syndicat. Il fut décidé qu'un courrier serait envoyé par le syndicat à l'employeur. Le Centre fit part au délégué syndical de l'ensemble des dispositions légales antidiscriminations qui pouvaient être invoquées en l'espèce. Suite à ce courrier et à d'autres plaintes pour harcèlement raciste à l'encontre du même collègue, ce dernier fut renvoyé.

Exemple

Une banque avait émis une circulaire interne relative aux conditions d'acceptation de clients : elle ne souhaitait plus entamer de relations commerciales avec des personnes qui ne maîtrisaient pas suffisamment le néerlandais ou le français. Suite à une intervention du Centre, la banque a assoupli de nouveau ses conditions concernant les services bancaires de base et pour les personnes se faisant accompagner par un intermédiaire maîtrisant une de ces langues.

Antisémitisme

En 2012, le Centre a enregistré 88 signalements ayant trait à l'antisémitisme, ce qui correspond à une augmentation de 42% par rapport à l'année précédente (62)⁵⁰. Pour rappel, en 2009, on avait noté un pic préoccupant de 109 signalements, suite à l'offensive israélienne dans la bande de Gaza. Cette tendance ne s'est pas maintenue mais, au cours de la dernière année, le Centre a observé une recrudescence.

Le graphique 11 offre un aperçu des signalements relatifs à l'antisémitisme depuis 2004 suivant la nature des faits. Pour 2012, environ un tiers des cas concernent des déclarations faites sur Internet. L'augmentation par rapport à 2011 est surtout tangible pour les signalements relatifs au vandalisme

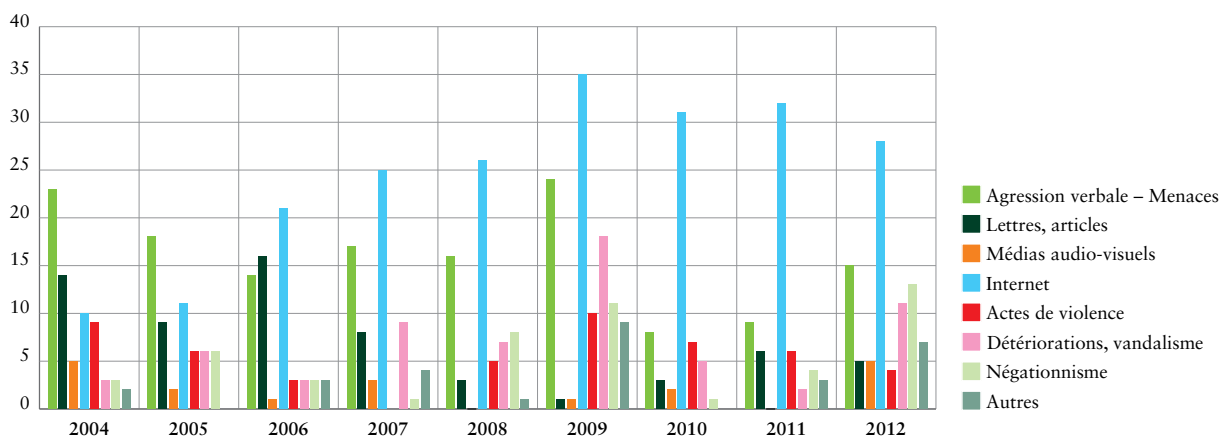
et aux dégradations (de 2 à 11), au négationnisme (de 4 à 13) et à des agressions verbales (de 9 à 15).

Le Centre a ouvert au total 61 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 trop élevé.

Dans trois quarts de ces 61 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, de discrimination ou de violence antisémite sur Internet. Le total englobe également 7 dossiers de négation, de minimisation outrancière, de tentative de justification ou d'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la Seconde Guerre mondiale (négationnisme). En 2012, le Centre a déposé 6 plaintes simples au parquet en demandant une mise à l'instruction pour délit d'antisémitisme ou d'infraction à la loi réprimant le négationnisme⁵¹.

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.

Graphique 11: Signalements 'Centre compétent' 2004-2012 – antisémitisme



50 Le rapport annuel Discrimination/Diversité 2011 faisait erronément état de 82 signalements. Le nombre de dossiers d'antisémitisme de 2011 (36) est bien exact.

51 « Dossiers judiciaires introduits par le Centre depuis 2003 », p.146 propose un exposé plus détaillé des actions judiciaires intentées par le Centre.

1.2.2.2. Handicap et état de santé actuel ou futur : 309 dossiers

Dans environ un quart (309) des nouveaux dossiers, il était question en 2012 d'une discrimination potentielle basée sur le handicap (262) et/ou l'état de santé actuel ou futur (56)⁵². Ce nombre est demeuré plus ou moins constant au cours des trois dernières années.

Pour rappel, selon la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, on parle de handicap lorsqu'il existe une incapacité durable sur le plan physique, mental, intellectuel ou sensoriel, dont l'interaction avec diverses barrières peut entraîner un obstacle à la pleine et effective participation à la société de la personne handicapée sur la base de l'égalité avec les autres. Cette définition 'sociale' est également le fil conducteur pour l'application du droit antidiscrimination (plus d'éléments à ce sujet dans le Focus du Rapport annuel Discrimination/Diversité 2009).

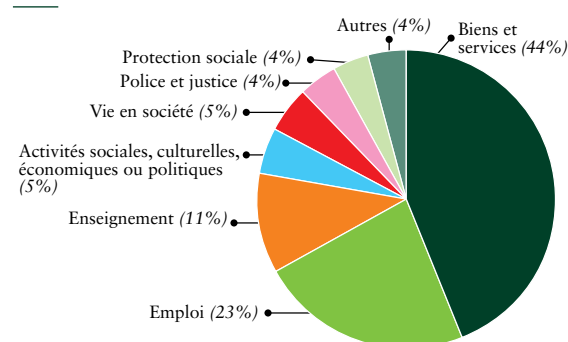
Trop souvent encore, des personnes handicapées restent confrontées à des problèmes qui entraînent une inégalité de fait. Pour pouvoir accéder sur un pied d'égalité à la vie professionnelle, au logement, aux loisirs, etc., une personne handicapée a droit à des aménagements raisonnables. Par conséquent, à moins que la demande ne soit 'déraisonnable', le refus d'apporter des adaptations est assimilé à une discrimination. Le Centre est aussi régulièrement confronté à des problèmes d'accessibilité de nature structurelle qui ne peuvent être solutionnés ou ne peuvent l'être que dans une mesure limitée par des adaptations individuelles.

Tout comme l'année précédente, il s'est agi, dans presque 40% des dossiers liés au handicap de 2012, d'une restriction physique. Une nouvelle fois, dans la moitié de ces cas, il s'agissait de problèmes subis par des utilisateurs de chaises roulantes. La part des dossiers concernant des restrictions sensorielles s'élevait à 17% ; dans la moitié de ces derniers, il s'agissait de personnes souffrant d'un handicap auditif, et dans une proportion légèrement moindre, d'un handicap visuel. Signalons également les dossiers liés à une maladie chronique (11%), à des restrictions mentales (8%) et à des affections psychiques (2%). Relevons toutefois que dans environ 20% des dossiers, aucun

détail ne figurait concernant le handicap, et ce généralement parce que cette information n'était pas disponible ou parce que plusieurs restrictions étaient en jeu.

Les dossiers relatifs à l'état de santé actuel ou futur touchaient essentiellement à des affections physiques (62%).

Graphique 12 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – handicap et état de santé actuel ou futur par domaine (n=309)



Dans 139 dossiers, le problème portait sur l'offre de et l'accès à des biens et services. Dans cette catégorie, il s'agit, entre autres, des transports (26 dossiers), des services financiers (24 dossiers), du logement (17 dossiers) et de diverses infrastructures de santé et de bien-être (10 dossiers). Mais c'est surtout la polémique⁵³ liée aux parcs d'attraction de Plopsa qui a produit des effets tangibles en 2012 : le Centre a reçu 91 signalements à ce sujet et ouvert 38 dossiers individuels (certes pas tous abordés séparément – ils s'inscrivent dans le cadre d'un dialogue structurel⁵⁴).

Par ailleurs, le Centre a ouvert, concernant les critères de discrimination handicap et état de santé actuel ou futur, 69 dossiers liés à l'emploi. Le recrutement/sélection et le licenciement représentent chacun un tiers des problématiques de discrimination, mais le harcèlement et d'autres problèmes survenant sur le lieu de travail sont également fréquemment rapportés.

Enfin, 34 nouveaux dossiers liés à l'enseignement ont été ouverts l'an passé. Il s'agissait souvent de problèmes d'inclusion et d'aménagements raisonnables.

52 Les dossiers dans lesquels les motifs de discrimination étaient pertinents (8) n'ont été repris qu'une seule fois dans le total de 309 dossiers.

53 Voir également « Faits au sujet desquels le Centre a reçu le plus grand nombre de signalements », p.68.

54 Voir également les communiqués de presse des 23 avril, 4 mai, 6 et 7 juin et 23 novembre 2012 (www.diversite.be, rubrique 'Presse').

Le dossier thématique Handicap (p.126) propose une vue plus complète des activités du Centre sur le plan du handicap. On y trouvera, entre autres, une analyse approfondie de la question de l'enseignement inclusif.

Exemple

Suite à un accident de travail, un travailleur s'est retrouvé en incapacité de travail pendant six mois. Puis, après avoir repris le travail dans le cadre d'un poste adapté et occupé ce poste pendant plus de deux ans, il fut licencié au motif qu'il ne parvenait plus à assurer physiquement certaines tâches correctement. Le Centre a interpellé la société afin de vérifier si celle-ci avait envisagé des aménagements raisonnables pour ce travailleur avant de le licencier. Le fait de licencier une personne en situation de handicap sans envisager des aménagements raisonnables constitue une discrimination. L'employeur n'ayant jamais pu fournir de réponse convaincante à la demande du Centre, ce dernier a entamé des démarches en concertation avec le syndicat, lesquelles ont abouti à une solution négociée : l'employeur a octroyé au travailleur une indemnité de 5 mois de salaire brut.

Exemple

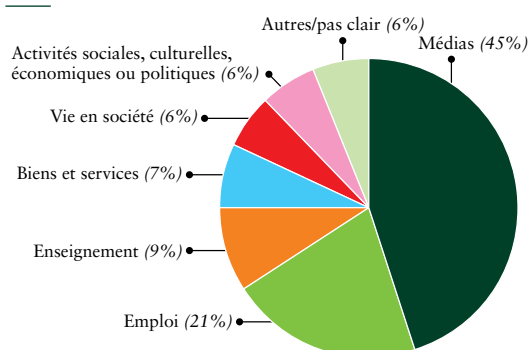
Une dame travaillant dans une entreprise active au niveau des institutions européennes avait été licenciée immédiatement après son congé de maternité. Les obscures raisons invoquées touchaient à ses capacités, sans apporter plus de précisions alors que la travailleuse avait toujours donné satisfaction dans le passé. La victime avait saisi le Centre et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. Après des démarches informelles de conciliation, ces deux institutions et la victime avaient introduit une action en justice contre l'entreprise pour licenciement discriminatoire sur la base de la grossesse et de l'état de santé. Les deux parties parvinrent à un accord juste avant la fin de la procédure et la victime reçut une indemnisation de la part de son ancien employeur.

1.2.2.3. Conviction religieuse ou philosophique : 265 dossiers

Le Centre a ouvert 265 nouveaux dossiers relatifs à la conviction religieuse ou philosophique, ce qui correspond à une augmentation de 25% par rapport à 2011 (198). Dans plus de 8 cas sur 10 (222), il s'agissait de faits ou déclarations contre des musulmans, individuellement ou en tant que communauté. Cette évolution est inquiétante : la sensibilité sociale accrue sur ce thème se traduit par une stigmatisation systématique et de réelles formes de discrimination (voir plus loin dans 'islamophobie').

Les autres tensions religieuses ou philosophiques n'apparaissent qu'exceptionnellement dans les dossiers (religion catholique: 6; laïcité : 5; judaïsme : 2⁵⁵). Un élément notable pour 2012 était à relever pour les dossiers relatifs aux témoins de Jéhovah, instigués par des personnes souhaitant pratiquer cette religion en prison (7) ou par d'anciens adeptes mettant cette religion en cause (2). Les autres dossiers présentaient souvent un caractère plus général, comme par exemple des demandes d'avis concernant des règlements liés à des signes extérieurs de conviction religieuse ou des déclarations envers les non-musulmans ou les 'incroyants'.⁵⁶

Graphique 13 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – conviction religieuse ou philosophique par domaine (n=265)



Presque la moitié des dossiers relatifs à la conviction religieuse ou philosophique étaient liés aux médias ou à internet. Par ailleurs, l'augmentation est particulièrement tangible dans le monde du travail : de 39 dossiers

55 Notons que le Centre reçoit cependant régulièrement des signalements relatifs à des faits et déclarations contre les juifs ou la communauté juive, non tant en raison de leur religion qu'en rapport avec leur origine (application de la loi Antiracisme, voir plus haut concernant l'antisémitisme).

56 Après l'afflux de signalements relatifs à Sharia4Belgium en 2011 et les affaires pénales y consécutives, le nombre de nouveaux dossiers liés à ce groupement est demeuré plutôt restreint en 2012.

en 2011 à 56 dossiers en 2012. Le nombre d'incidents signalés dans la vie en société a, lui aussi, sensiblement augmenté.

Exemple

Une patiente atteinte de mucoviscidose avait été refusée dans un centre de revalidation au motif qu'elle souhaitait porter le voile pendant son admission. Selon le Centre, ce refus était manifestement en infraction avec la loi Antidiscrimination. Après un contact avec le directeur du centre de revalidation, le règlement a été adapté et les femmes voilées y sont désormais admises.

Exemple

Le Centre avait reçu plusieurs signalements concernant des communes qui exigeaient une attestation d'un imam avant d'autoriser le port d'un foulard sur une photo d'identité. Le SPF Intérieur estime que la commune ne peut en aucun cas exiger la remise d'une attestation émanant d'un responsable de communauté religieuse (exemple un imam), mais les communes estimaient que les « *Instructions générales relatives aux cartes d'identité électroniques des Belges* » n'étaient pas suffisamment claires et pouvaient donner lieu à différentes interprétations. Après l'intervention du Centre, les communes concernées ont adapté leur politique en la matière.

Exemple

Une personne handicapée portant le foulard islamique avait introduit une demande pour intégrer une institution pour personnes handicapées qui avait à disposition des logements supervisés. La sœur de cette personne handicapée avait contacté le Centre parce que l'ASBL en question aurait refusé d'accueillir sa sœur au motif qu'elle portait le foulard. Le Centre a rassemblé plusieurs témoignages concordants qui attestaient cette version et est dès lors entré en négociation avec l'ASBL. Celle-ci a fini par accepter d'envoyer un courrier d'excuses à la personne handicapée en question, confirmant qu'elle pourrait à l'avenir intégrer l'institution avec son foulard.

Islamophobie

Depuis 2008, les rapports annuels du Centre contiennent un rapport succinct consacré à l'islamophobie. Dans les dossiers ayant trait à des faits ou déclarations contre des musulman-e-s ou contre les musulmans en tant que communauté religieuse, le Centre s'attache à vérifier si les faits sont motivés par des préjugés, par la haine ou par le mépris envers la ou les personnes en raison de sa ou leur religion. En tant que telle, l'islamophobie n'est pas une notion juridique et elle n'est punissable qu'en présence d'un délit de haine ou d'un message haineux (incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence). Bien évidemment, la critique de l'islam en tant que religion ne peut être automatiquement assimilée à l'islamophobie.

Dans 52% des 222 dossiers, il était clairement question d'islamophobie et dans la moitié de cette part, le Centre a estimé que les faits étaient associés à une infraction à la loi Antidiscrimination (essentiellement l'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence sur Internet, mais aussi, par exemple, trois incidents survenus dans des mosquées). Dans les rapports annuels précédents, le Centre évoquait déjà le glissement, constaté dans le discours 'raciste', de la couleur de peau et de l'origine des personnes vers leur culture et leur religion. Cette tendance se maintient et crée un climat de polarisation où les extrêmes se nourrissent mutuellement (voir par exemple les incidents consécutifs au film diffusé sur internet 'L'innocence des musulmans', en septembre 2012).

Dans un autre quart des dossiers, aucune motivation islamophobe (claire) n'était à constater et le Centre, dans le cadre de ses attributions, n'a pas non plus relevé de problème juridique (ou alors les éléments probants étaient insuffisants).

Les dossiers restants (environ 23%) concernaient spécifiquement le port du voile. Ces situations sont difficiles à situer dans le cadre de la présente analyse de phénomènes, tout comme elles sont souvent complexes d'un point de vue juridique⁵⁷. Le débat de société actuel est fortement focalisé sur les signes convictionnels extérieurs et le Centre constate une évidente profusion de règlements imposant un 'aspect neutre' ou interdisant le port du voile. Les arguments sont souvent

57 Pour une analyse approfondie de ce thème, voir <http://signes.diversite.be/>.

peu convaincants et il n'est pas rare que des entreprises plient sous le poids de l'attitude négative de la clientèle. Remarquable (et inquiétante) est par ailleurs l'augmentation des dossiers dans lesquels des femmes voilées éprouvent des problèmes jusque dans l'accès à des biens, services ou activités publics (et ce même dans les infrastructures de santé et de bien-être – voir les exemples cités plus haut).

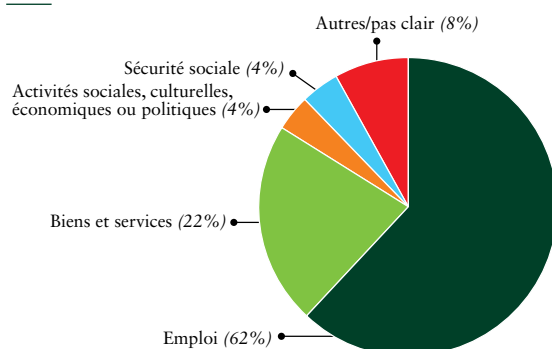
1.2.2.4. Âge : 93 dossiers

2012 était « l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations », un thème qui figure comme défi sociétal majeur dans le Plan stratégique 2011-2013 du Centre – plus d'infos à ce sujet dans le Focus du présent rapport annuel (Chapitre 1).

Le nombre de nouveaux dossiers liés à une discrimination (potentielle) basée sur l'âge était en 2012 similaire à celui enregistré en 2011. Il est remarquable que les questions liées à l'emploi étaient encore plus nombreuses (56). Ces dossiers concernent surtout une discrimination liée à l'âge chez les personnes de plus de 45 ans dans le cadre de l'embauche.

Par ailleurs, les problèmes se posent surtout dans l'offre de et l'accès à des biens, services et activités (25 dossiers, collectivement). Ces dossiers présentent des restrictions tant à l'égard de jeunes adultes qu'à l'encontre de personnes plus âgées. Dans un tiers de ces cas, il s'agissait du logement. Autre question récurrente : les conditions d'âge dans le cadre de la vie associative (souvent défavorables aux personnes âgées).

Graphique 14 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – âge par domaine (n=93)



Exemple

Une discothèque avait fait savoir, dans les médias, qu'elle refuserait l'accès, les samedis soirs, aux jeunes garçons de moins de 21 ans. Les filles étaient, par contre, admises à partir de 18 ans.

Le Centre a rencontré le management de la discothèque avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. Suite à cela, la discothèque a décidé de remettre sa politique en conformité avec la législation Antidiscrimination.

Exemple

Après avoir travaillé quelques années, un homme avait décidé de reprendre des études. À l'issue de sa formation en droit, il s'était mis à la recherche d'un poste de stagiaire auprès d'un cabinet d'avocats. Un cabinet lui avait fait savoir qu'il avait un bon CV mais qu'ils étaient à la recherche d'un 'stagiaire de première année sans expérience professionnelle'. Après analyse des arguments du cabinet, le Centre a estimé qu'il y avait discrimination indirecte basée sur l'âge. Après négociations, une convention a été passée avec le bureau, qui a payé une indemnité à l'homme.

Exemple

Un membre d'une fédération sportive subsidiée par la Fédération Wallonie-Bruxelles contestait les limites d'âge minimum (25 ans) et maximum (70 ans) imposées pour exercer un mandat au sein du conseil d'administration de la fédération. Après un entretien avec cette dernière, il s'est avéré que ces mesures avaient été décidées afin de satisfaire aux conditions de subventionnement fixées par la Fédération Wallonie-Bruxelles, qui exigeaient une certaine proportion de membres pratiquant encore le sport au sein du Conseil d'Administration. Lors d'une réunion avec la direction de la Fédération sportive, le Centre a exposé la législation en matière de discrimination basée sur l'âge et mis en lumière d'autres manières de satisfaire aux conditions de la Fédération Wallonie-Bruxelles. La fédération a modifié ses statuts et la limite d'âge a été supprimée.

1.2.2.5. Fortune (patrimoine) : 92 dossiers

En 2012, le nombre de dossiers relatifs à une discrimination potentielle sur la base de la fortune ou du patrimoine a quasi doublé par rapport à 2011.

80% de ces dossiers concernent l'accès au logement, et plus spécifiquement l'exclusion récurrente de personnes percevant un revenu de remplacement (voir « *Accès aux biens, services et activités : 431 dossiers* », p.79).

Les autres dossiers sont de natures diverses, mais il s'agit souvent de mesures de faveur ou de la position difficile des sans-emploi et allocataires.

1.2.2.6. Orientation sexuelle : 82 dossiers

En 2012, la Belgique a été horrifiée par la survenue de cas flagrants de violence homophobe allant jusqu'à causer deux décès.

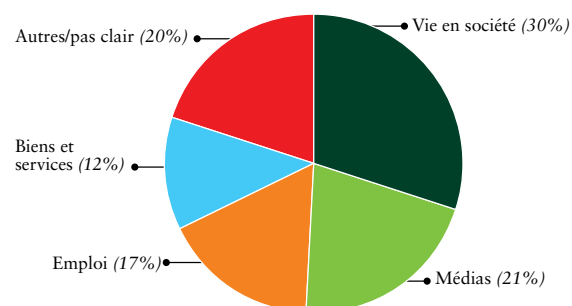
Le Centre a ouvert, au total, 13 dossiers relatifs à une agression physique (dont 1 dans le contexte de l'enseignement et 1 lié à des violences policières) et environ 40 dossiers liés au harcèlement (dans le voisinage, au travail...) et messages de haine (publics).

Dans les autres dossiers, il était question de discrimination potentielle basée sur l'orientation sexuelle dans le cadre des relations professionnelles ou de l'accès au logement (par exemple). Enfin, le Centre est régulièrement consulté au sujet de la grossesse et de l'adoption par des couples du même sexe.

De manière globale, le Centre a constaté, dans presque deux tiers des dossiers liés à l'orientation sexuelle, la présence d'une dimension homophobe, à savoir des préjugés, de la haine ou du mépris à l'égard des lesbiens (dans les faits, il s'agit presque exclusivement d'hommes homosexuels). Dans 60% de ces dossiers, les faits étaient, selon le Centre, également en infraction avec la loi Antidiscrimination.

Nous renvoyons le lecteur au Dossier thématique Orientation sexuelle (p.118) pour une analyse plus approfondie des tendances et de la problématique de la violence homophobe en particulier.

Graphique 15 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – orientation sexuelle par domaine (n=82)



Exemple

Une école de danse appliquait la règle suivante : « *Un homme danse toujours avec une femme* ». Les couples du même sexe ne pouvaient dès lors pas danser ensemble pendant les cours de danse. Le Centre a signifié à l'exploitant que cette règle était discriminatoire pour les couples lesbiens. Après plusieurs interventions du Centre, l'école a décidé de supprimer cette règle.

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.

Tableau 5 : Aperçu du nombre de dossiers par domaine social par critère de discrimination

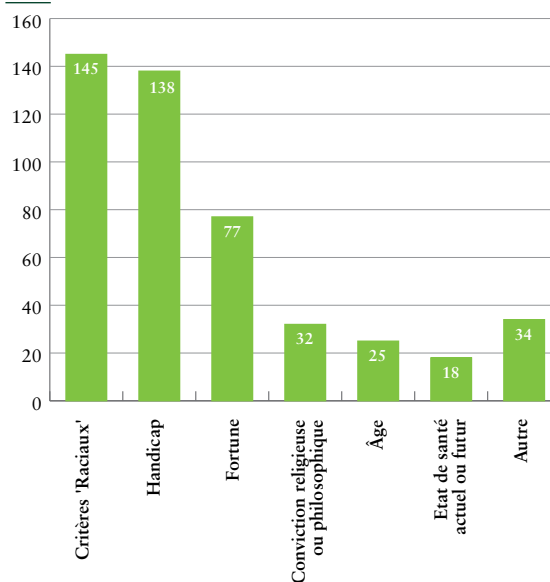
		Critères 'Raciaux'	Handicap	Conviction religieuse ou philosophique	Âge	Orientation sexuelle	Etat de santé	Fortune (patrimoine)	Autres
	Total	542	261	265	93	82	56	92	53
Biens et services	382	108	126	17	20	10	14	74	13
Emploi	357	134	47	55	57	14	27	5	18
Média	287	136	4	120	1	17	1	4	4
Enseignement	106	35	30	24	2	4	5	3	3
Vie en société	110	52	14	17	0	25	0	0	2
Police et justice	59	26	12	13	1	1	2	1	3
Autre	143	51	28	19	12	11	7	5	10

1.2.3.1. Accès aux biens, services et activités : 431 dossiers

Comme en 2011, la plupart des nouveaux dossiers de 2012 portent sur l'offre de ou l'accès aux biens et services (349). Même si ce domaine est, dans le champ d'application de la loi Antidiscrimination et de la loi Antiracisme, distingué de l'offre de ou l'accès aux activités économiques, sociales, culturelles ou politiques, les choses sont moins claires dans la pratique⁵⁸. À des fins de clarté, les dossiers relatifs aux 'activités' (82) ont donc été pris en compte.

De manière globale, c'est surtout le secteur du logement qui est concerné (38% – 133 dossiers). Comme exposé dans le Dossier thématique Logement (p.110), la discrimination 'raciale' demeure un problème persistant (45). Malgré cela, le Centre a ouvert en 2012 - et pour la première fois - en matière de logement, encore plus de dossiers liés au critère de discrimination 'fortune (patrimoine)' (70). Cette situation est liée, entre autres, à la politique d'un CPAS précis, qui renvoie au Centre les annonces locatives excluant systématiquement les personnes percevant un revenu de remplacement.

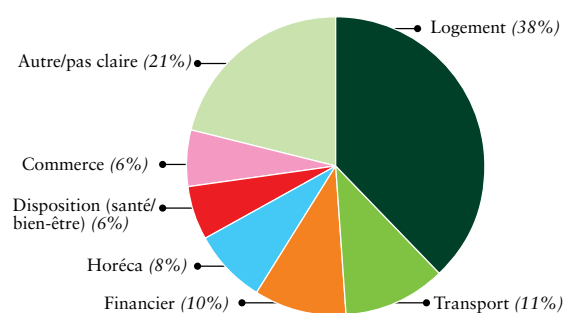
Graphique 16 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – biens, services et activités par critère de discrimination (n=469)



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.

58 Sauf, par exemple, si les faits sont en rapport avec l'organisation interne d'une association, comme les critères d'âge pour les administrateurs. En pareil cas, les principes d'égalité et de non-discrimination doivent être mis en balance avec la liberté d'association.

Graphique 17 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – biens et services : détail (n=349)



En ce qui concerne les critères 'raciaux', les dossiers concernent surtout, pour le reste, l'accès aux commerces horeca et aux dancings (19), aux activités socioculturelles (19) et au transport (12).

Par ailleurs, ce sont surtout les personnes handicapées qui font appel au Centre en ce qui concerne des biens, services et activités. L'an passé, c'est essentiellement la politique d'accès des parcs d'attraction Plopsa qui a généré un afflux de signalements. Le Centre a ouvert non moins de 38 dossiers relatifs à des incidents concrets. Par ailleurs, les signalements portent généralement sur l'accès aux transports publics ou privés (26), au logement (14) et à des services bancaires ou d'assurance (14).

Le Dossier thématique Logement (p.110) offre un aperçu plus complet des activités du Centre dans le domaine du logement. Nous nous y arrêtons, entre autres, de manière plus approfondie sur l'exigence d'ancrage local, qui est de plus en plus fréquemment imposée parmi les critères d'attribution de logements sociaux.

Exemple

Le règlement interne d'une salle de fitness précisait que le port de couvre-chefs était interdit pendant les activités sportives. Cela avait pour effet que les femmes voilées étaient refusées. Le propriétaire défendait initialement cette disposition sur la base de l'image de son commerce, mais après un dialogue avec le Centre, le règlement fut adapté.

Exemple

Quatre jeunes passagers sourds souhaitaient partir ensemble en voyage. La compagnie aérienne avait refusé que les 4 jeunes partagent le même vol. La compagnie avait annulé leur réservation faite en ligne et fait savoir que, comme ils voyageaient sans accompagnement, ils étaient considérés comme des 'passagers à mobilité réduite' et que la compagnie acceptait au maximum 2 passagers à mobilité réduite par vol (pour des raisons de sécurité). Le Centre, n'approuvant pas cette argumentation, a assisté les victimes dans leur correspondance avec l'agence de réservations et la compagnie aérienne. Finalement, la compagnie a décidé que les 4 jeunes pouvaient voyager ensemble.

Exemple

Un jeune homme avait réservé une table, pour ses amis et lui, dans un restaurant. Une fois devant la porte, le groupe s'est vu refuser l'entrée en raison du fait 'qu'il s'agissait de jeunes'.

Le gestionnaire du restaurant fit ensuite savoir au Centre que la formule forfaitaire 'repas et boissons à volonté' entraînait parfois des dérapages de la part des jeunes clients, ce qui était dommageable pour l'image du restaurant. Finalement, une solution négociée a pu être trouvée et le jeune homme et ses amis ont pu retourner dans ce restaurant.

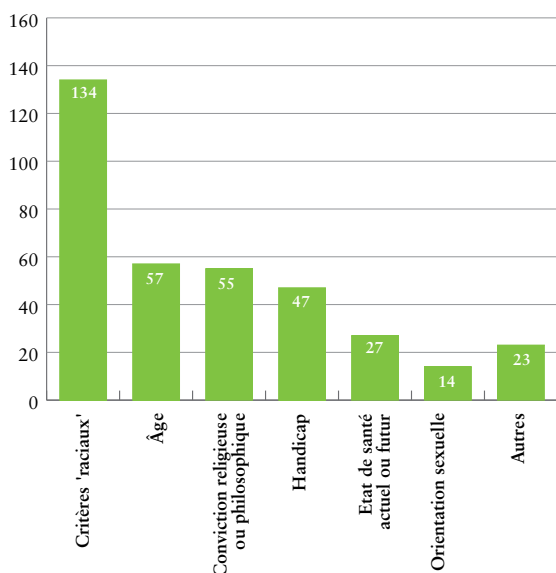
Exemple

Les conditions générales d'une assurance annulation voyage stipulaient que les personnes présentant un handicap sévère, ainsi que les personnes souffrant d'épilepsie ou de troubles psychiatriques n'étaient pas assurables. Le Centre a pris contact avec la compagnie d'assurances, qui a ensuite supprimé cette mention de la police.

1.2.3.2. Emploi : 332 dossiers

En 2012, le Centre a ouvert 332 dossiers liés à l'emploi, environ le même nombre qu'en 2011 (323). On assiste toutefois à une augmentation du nombre de cas signalés de discrimination (potentielle) basée sur l'âge (+20%) et la conviction religieuse ou philosophique, ainsi qu'à une baisse du nombre de dossiers liés au handicap et à l'orientation sexuelle.

Graphique 18 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – emploi par critère de discrimination (n=357)



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.

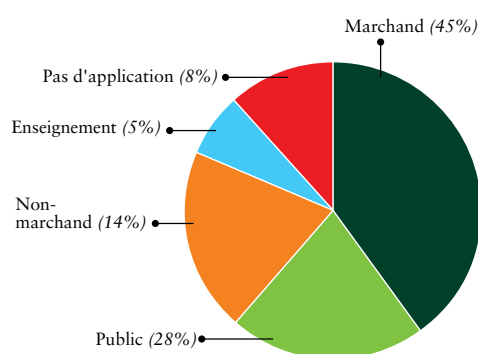
Dans presque la moitié des dossiers (45%), les faits se déroulent dans le secteur privé. Viennent ensuite le secteur public (28%), les organisations sans but lucratif (14%) et l'enseignement (5%). Dans 36 dossiers, la discrimination présumée avait été imputée à un bureau d'intérim ou de sélection (suivant ou non des instructions de l'employeur). Dans 15 dossiers, c'était un service de médiation pour l'emploi (VDAB, Forem, Actiris) qui était en cause.

Plus d'un tiers des dossiers concernent le recrutement et la sélection. Dans environ un cinquième des cas, il est question de discrimination (potentielle) lors d'un licenciement. Par ailleurs, le Centre est fréquemment consulté au sujet d'incidents surve-

nant dans les relations de travail, et ce surtout pour du harcèlement.

Nous renvoyons au Dossier thématique Emploi (p.94) pour un exposé plus détaillé en la matière.

Graphique 19 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – emploi : détail (n=332)



Exemple

Une personne avait postulé pour un emploi. Son profil professionnel rencontrait l'intérêt de l'employeur, qui lui a manifesté et l'a invitée à une épreuve écrite ainsi qu'à une réunion d'information sur le poste de travail. Lorsque la personne, qui est malentendante, demanda l'intervention d'un interprète en langue des signes pour la séance d'information, l'employeur refusa et fit part de son intention de ne pas l'engager. Le Centre, qui a été saisi, a échangé plusieurs courriers avec l'employeur car les faits constituaient une discrimination directe sur base du handicap ainsi qu'un refus d'aménagements raisonnables. Ensuite, une rencontre a permis de résoudre ce litige à l'amiable. En effet, l'employeur a reconnu les faits de discrimination et s'est engagé à payer une indemnité compensatoire de 3 mois de salaire brut à la victime. L'employeur va par ailleurs changer la procédure de recrutement afin que de tels faits ne se reproduisent pas. L'attitude de l'employeur fut particulièrement constructive.

Exemple

Des tensions ainsi qu'une radicalisation entre les travailleurs étaient apparues suite à la pratique de la prière dans les vestiaires d'une société de production internationale dont le siège européen est situé en Belgique. La direction belge de l'entreprise, soutenue par la maison-mère et en conformité avec les valeurs de cette entreprise, ne souhaitait pas mettre en place une interdiction de prière absolue. Afin de faciliter la consultation sociale à ce sujet, l'inspection Contrôle des lois sociales a proposé de faire appel au Centre. Le Centre a apporté son soutien aussi bien sur le plan méthodologique que sur le fond aux partenaires sociaux en vue de dégager un « *espace de négociation* » (voir pour plus d'informations la p. 102 du Rapport annuel Discrimination/Diversité 2011). L'objectif était de parvenir ainsi à une solution qui, non seulement, respecte le cadre juridique, mais aussi prenne en compte la dynamique sociale de l'entreprise et la dimension de gestion. Sur base de cette contribution, la direction et les syndicats ont convenu de mettre à la disposition du personnel un « *espace silencieux* » accessible pendant les pauses où chacun peut, en silence, prier, méditer, se reposer ou lire... Pour garantir la sérénité requise, les règles d'utilisation de ce local ont été intégrées dans le règlement de travail. La dynamique entre travailleurs s'est, depuis lors, sensiblement améliorée.

Exemple

Un étudiant jobiste travaillait comme « *recruteur de membres* », puis comme stagiaire dans une organisation écologiste. Au vu de ses prestations et de son engagement, il fut ensuite recruté comme travailleur dans le cadre d'un contrat de remplacement. Toutefois, l'ONG mit fin à son contrat de travail pendant la période d'essai dès qu'elle eut connaissance, par le truchement de collègues, du fait qu'il avait, par le passé, été mandataire Vlaams Belang et avait assuré une fonction publique au sein de l'association estudiantine NSV (Vlaams-nationalistische studentenvereniging).

L'ONG soutenait qu'elle pouvait, à l'instar d'un syndicat ou d'une organisation politique, refuser des candidats ou travailleurs s'il s'avère que leurs opinions politiques sont contraires à leurs objectifs syndicaux ou politiques. Le Centre et la personne concernée ne voyaient pas en quoi cette conviction politique pouvait être contraire aux objectifs de l'organisation écologiste. Quoi qu'il en soit, le licenciement était une mesure disproportionnée.

Le Centre a soutenu le plaignant lors des divers entretiens avec la direction de l'ONG et son avocat. En fin de compte, les parties sont arrivées à un accord : l'association reconnaissait qu'il s'agissait d'un licenciement prohibitif fondé sur une discrimination liée à une opinion politique et a versé une indemnité. L'ONG a également rédigé une lettre de recommandation établissant une évaluation objective des qualités professionnelles de son ancien employé. Tant l'ONG que le travailleur concerné se sont déclarés satisfaits de cet accord à l'amiable.

Exemple

Une personne travaillant dans une administration communale et dont le handicap physique s'était aggravé avait demandé des aménagements raisonnables à son employeur. Ceux-ci concernaient principalement le transport de et vers son lieu de travail. La ville avait trouvé ces aménagements déraisonnables et les avait refusés. Après l'intervention du Centre, ce travailleur a pu effectuer une partie de son travail par télétravail. Par ailleurs, son handicap a été reconnu par le Fonds régional d'intégration des personnes handicapées, ce qui a pour effet de donner lieu, désormais, à la prise en charge d'une partie des frais de transport.

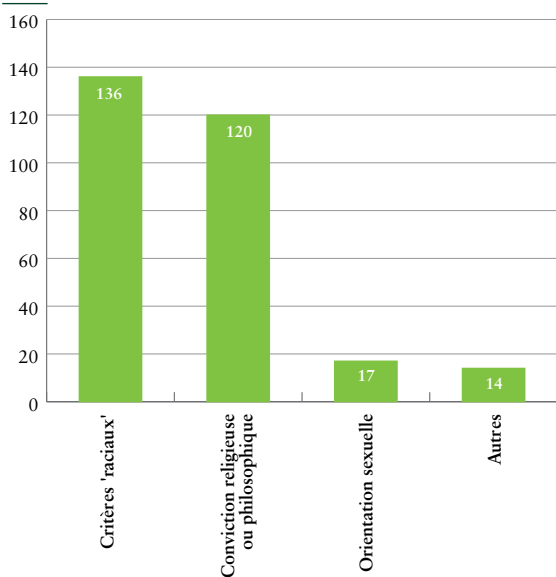
1.2.3.3. Médias : 243 dossiers

En 2012, le Centre a ouvert 243 dossiers concernant des faits liés aux médias, ce qui représente à peu près un statu quo par rapport à l'année précédente. Il s'agit principalement de messages de haine sur internet ou de cyberhaine (85%), mais aussi de déclarations diffusées par la presse écrite, la radio ou la télévision. Relevons que le nombre de signalements liés aux médias a forte-

ment baissé (892). Souvent, le Centre reçoit plusieurs (parfois par dizaines) signalements relatifs à des déclarations ou messages publics sur internet, mais ceux-ci sont regroupés dans un seul et même dossier.

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. Le 'Rapport annuel Discrimination/Diversité 2011' a abordé cette thématique en profondeur.

Graphique 20 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – médias par critère de discrimination (n=287)



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.

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 36% des dossiers internet, il s'agit de chaînes de mails suivies par les réseaux sociaux (26%, très majoritairement hébergés à l'étranger), de sites web (17%, deux cinquièmes étant hébergés à l'étranger) et de forums de discussion (11%, généralement liés à un journal numérique). Par rapport à 2011, c'est surtout la progression des messages de haine via les réseaux sociaux qui est frappante.

Exemple

Le Centre avait reçu, en mai 2012, un signalement relatif à une chanson d'un groupe de rap local dont le texte présentait un caractère homophobe. Cette chanson avait déjà plusieurs années. Le texte de la chanson exaltant explicitement la violence homophobe, le Centre a pris contact avec le groupe pour attirer son attention sur le caractère potentiellement punissable des faits et jauger de son éventuelle disposition à supprimer ce morceau et à prendre des mesures pour lutter contre la poursuite de la diffusion publique. L'entretien a également permis de comprendre les visées réelles de la chanson.

Le chanteur a fait comprendre que le texte avait été composé de nuit et spontanément, après que les membres du groupe eurent, adolescents, vu le spectacle choquant et émouvant d'un humoriste. Ils avaient écrit ce texte comme une blague, mais le considéraient désormais comme une grave erreur. Ils se sont excusés, pour cette chanson, à la fois dans les médias et lors d'un entretien avec le Centre, et ont pris expressément leurs distances avec le contenu homophobe du texte. La vente en ligne du CD de démo incluant la chanson a été clôturée et cette dernière ne devrait plus jamais être interprétée en public. Le groupe s'est également engagé à lutter contre toute diffusion ultérieure par internet, par tous les moyens.

Pour le Centre, il n'y avait aucune raison d'entreprendre d'autres démarches, vu l'absence manifeste d'intention spécifique d'inciter à la haine ou à la violence et le fait que le groupe avait lui-même entamé des démarches pour rétablir la situation.

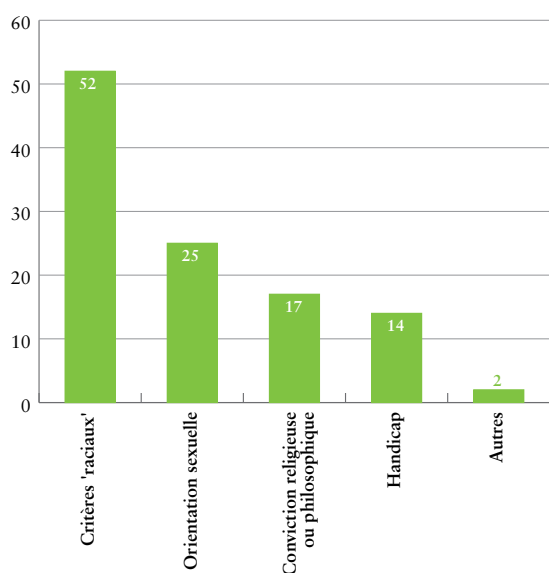
1.2.3.4. Vie en société : 102 dossiers

En 2012, le Centre a ouvert 102 dossiers liés à des problèmes de vie en société, soit un quart de plus que l'année précédente. Il s'agissait le plus souvent d'incidents en rue ou dans d'autres espaces publics (57%), suivis par les conflits de voisinage ou de proximité (33%).

Les questions de ce type sont généralement résolues en première ligne en informant le requérant au sujet

de ses droits et, dans toute la mesure du possible, en le renvoyant vers un acteur (local) mieux placé que le Centre. Comme on l'a déjà dit, le Centre a reçu en 2012 non moins de 468 signalements liés à des problèmes de vie en société. Le Centre ouvre également un dossier lui-même lorsqu'il y a (risque d') escalade grave ou en présence d'un motif de discrimination clair.

Graphique 21 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – vie en société par critère de discrimination (n=110)



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 présentant une trame (vraisemblablement) raciste, voire dans 65% des cas, si l'on implique également l'aspect conviction religieuse ou philosophique. Parallèlement, on note surtout les incidents homophobes, ainsi qu'une série de dossiers dans lesquels les personnes handicapées sont victimes de faits (probables) de harcèlement et d'injures.

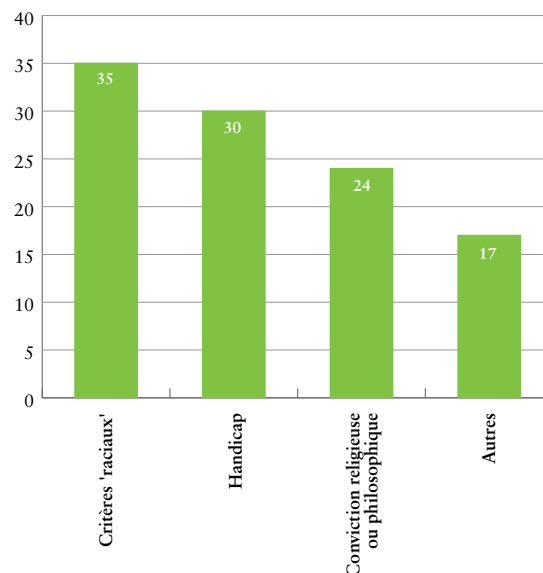
S'agissant de la nature des faits, on constate qu'environ 70% des dossiers portent sur de la violence verbale et physique (des injures à l'intimidation ou au harcèlement, voire à l'incitation publique à la haine, à la discrimination ou à la violence). Dans presque 20% des dossiers liés à la vie sociale, il était question d'un potentiel délit de haine (le plus souvent les coups et blessures). 11 de ces 18 dossiers portent sur de la

violence homophobe, dont 2 événements ayant connu une issue mortelle (pour lesquels le Centre s'est porté partie civile, voir « *Dossiers judiciaires introduits par le Centre depuis 2003* », p.146).

1.2.3.5. Enseignement : 99 dossiers

Après l'augmentation notable des dossiers 'enseignement' en 2011 (de 82 dossiers en 2010 à 115 en 2011), le nombre de dossiers a quelque peu reculé en 2012 (99). Les faits en cause sont ici de natures très diverses : inscription d'un enfant handicapé, harcèlement à caractère raciste entre élèves, conflits entre élèves et leurs parents avec les enseignants ou directions d'écoles, questions relatives aux signes religieux... Relevons que les cas de discrimination de personnel enseignant sont repris dans le domaine 'Emploi' (voir plus haut).

Graphique 22 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – enseignement par critère de discrimination (n=106)



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.

La légère baisse du nombre de dossiers 'enseignement' est surtout tangible dans les dossiers liés à une discrimination 'raciale' (de 47 dossiers en 2011 à 35 en 2012). Le nombre de dossiers liés au handicap ou à la conviction religieuse ou philosophique est par contre demeuré constant. En ce qui concerne, du reste, la

répartition par niveau d'enseignement, on constate que les faits se déroulent dans 35% des cas dans l'enseignement supérieur (2011 : 26%), alors que l'enseignement secondaire, avec 21%, est moins représenté que l'année précédente (33%). La part des dossiers liés à l'enseignement fondamental est, avec 32%, demeurée plus ou moins constante.

Le Dossier thématique Enseignement (p.104) traite plus en détail des tendances observées en Fédération Wallonie-Bruxelles et en Flandre.

Exemple

Un élève de première année de l'enseignement secondaire avait été obligé par un enseignant, pendant le cours de technique générale, orientation cuisine, de goûter de la viande non abattue rituellement (non halal, dans ce cas). Pour le cours, les élèves devaient préparer à manger avec de la viande fournie par l'école, puis étaient obligés de goûter. L'élève concerné avait refusé et reçu un zéro pointé pour cette matière. Après intervention du Centre, l'école a révisé sa politique dans ce domaine. À compter de l'année scolaire 2012-2013, l'école sera disposée à accéder à ce genre de requêtes (liées à la religion, à d'autres convictions philosophiques et à toutes sortes d'adaptations) en tenant compte d'un certain nombre de paramètres (comme par exemple la faisabilité des aménagements demandés sur le plan organisationnel).

Exemple

Une étudiante de deuxième année de médecine souffrait de douleurs musculaires aiguës à l'effort. Elle avait demandé à la faculté d'adapter le mode de présentation des examens, car elle était incapable d'écrire pendant des heures, et demandait des examens oraux ou des questionnaires à choix multiple en lieu et place. La faculté avait refusé dans un premier temps. À l'issue d'une conciliation avec le Centre, la faculté accepta d'aménager le mode de présentation des examens pour la session d'examens suivante.

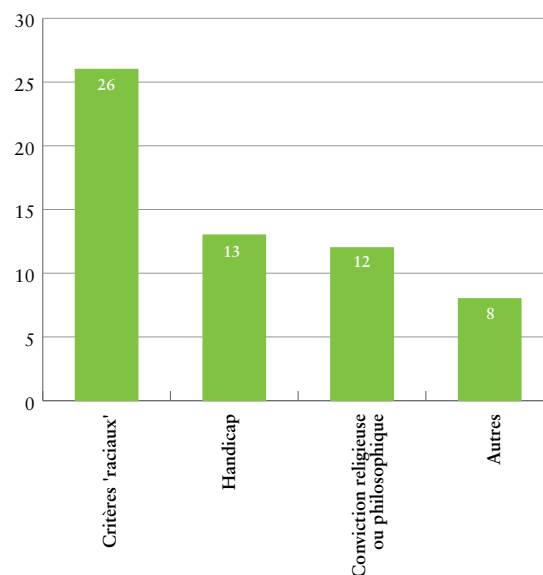
1.2.3.6. Police et justice : 53 dossiers

En 2012, le Centre a ouvert, dans le cadre de ses attributions, 53 dossiers liés à des agissements ou déclarations de fonctionnaires de police, magistrats ou juges, ou à des incidents survenus en contexte pénitentiaire, ce qui représente une baisse par rapport à 2011 (66).

Le nombre de signalements communiqués au Centre sur ce plan a connu une forte augmentation (220 en 2012 pour 130 en 2011). Souvent, le requérant est réorienté au premier niveau vers les organismes spécifiquement chargés de recueillir les plaintes, tels que le Service de contrôle interne ou le Comité P (sans donc qu'un dossier ne soit ouvert immédiatement).

Tout comme l'année précédente, presque la moitié des dossiers concernaient la police (43%), puis venaient les autorités judiciaires (36%) et le monde pénitentiaire (19%). Dans une dizaine de cas, il s'agissait d'usage (potentiellement) abusif de la violence par la police.

Graphique 23 : Nouveaux dossiers 'Centre compétent' 2012 – police et justice par critère de discrimination (n=59)



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 cinquièmes des dossiers ont trait à des critères 'raciaux'. Par ailleurs, les faits en cause sont surtout liés à la conviction religieuse ou philosophique

(20%) et au handicap (20%). Par rapport à 2011, il est frappant de constater que le nombre de dossiers liés à l'orientation sexuelle a baissé de 10 à 1 (il convient de relever que le harcèlement homophobe dans la sphère policière, par exemple, a été rangé dans les dossiers liés à l'emploi – voir plus haut).

1.2.3.7. Protection sociale : 41 dossiers

En 2012, la plupart des nouveaux dossiers liés à la protection sociale concernaient l'assistance sociale et les CPAS (22%), ainsi que les régimes en matière de maladie et d'accident (22%). Les autres thèmes en présence étaient les allocations au bénéfice des personnes handicapées, ainsi que les régimes de congés et de vacances (les congés de naissance ou d'adoption pour les co-mères lesbiennes, par exemple).

Dans ces dossiers, les possibilités du Centre sont généralement limitées, car il s'agit le plus souvent de règles imposées par la loi. Le Centre peut formuler une recommandation s'il détecte la présence de problèmes structurels.

1.2.4. 1.249 dossiers clôturés en 2012 : évaluation et résultat

La durée de traitement des dossiers ouverts par le Centre peut varier fortement. Elle dépend, par exemple, des éléments disponibles, de la complexité juridique, de l'attitude des parties et de l'approche retenue (recours à un service d'inspection, action en justice, etc.).

En 2012, le Centre a clôturé 1.249 dossiers, dont presque trois quarts étaient des dossiers ouverts cette même année. Environ un quart des dossiers dataient de 2011, les autres dossiers (4%) datant de 2009, voire d'années antérieures. Le graphique 24 restitue l'évaluation finale de ces dossiers clôturés.

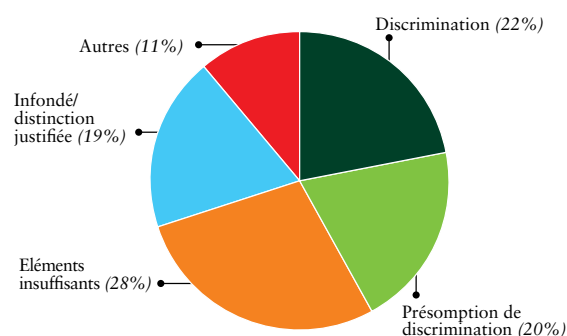
Dans 524 cas (42%), il y avait, selon le Centre, effectivement infraction à la loi antidiscrimination ou des indices clairs en ce sens. Une répartition de ces dossiers selon la nature des faits⁵⁹ donne le tableau suivant :

» 328 dossiers relatifs à une discrimination (discrimi-

nation directe ou indirecte, incitation à discriminer ou refus de procéder à des aménagements raisonnables pour des personnes handicapées) :

- » Par critère de discrimination : 29% handicap ; 26% critères 'raciaux' ; 17% conviction religieuse ou philosophique ; 13% fortune/patrimoine ; 10% âge ; 5% autre ;⁶⁰
- » Par domaine social : 52% biens et services, 37% emploi ; 8% enseignement ; 3% autre.
- » 105 dossiers relatifs à des messages de haine (essentiellement motivés par le racisme ou l'islamophobie) ;
- » 61 dossiers relatifs à des injures discriminatoires, à de l'intimidation ou à du harcèlement (essentiellement motivés par le racisme ou l'islamophobie, mais parfois aussi en raison de l'orientation sexuelle ou du handicap de la victime) ;
- » 15 dossiers relatifs à des délits de haine (essentiellement des coups et blessures motivés par le racisme ou l'islamophobie) ;
- » les autres dossiers ont essentiellement trait à des problèmes d'accessibilité structurels pour les personnes handicapées.

Graphique 24 : Dossiers 'Centre compétent' clôturés en 2012 – évaluation (n=1.249)



En 2012, le Centre est parvenu à une solution négociée dans 46 dossiers de discrimination (voir les différents exemples dans le présent chapitre et l'analyse globale du chapitre 4).

⁵⁹ Notons qu'un seul dossier peut impliquer plusieurs infractions. À des fins de clarté, nous n'avons retenu ici que la première qualification retenue par le Centre. Les chiffres sont donc essentiellement indicatifs.

⁶⁰ Les pourcentages ne tiennent pas compte des critères de discrimination multiples présents dans un seul et même dossier et sont donc, de nouveau, indicatifs. Dans la comparaison mutuelle par rapport au nombre moyen de nouveaux dossiers par critère de discrimination, il importe également de ne pas oublier que, par exemple, la moitié environ des dossiers 'raciaux' ne portent pas sur de la discrimination mais bien sur d'autres faits (comme les messages haineux, les injures...).

Enfin, on ne soulignera jamais assez que ces chiffres n'illustrent pas le niveau réel de discrimination et qu'ils ne font qu'apporter des informations concernant les cas rapportés. Pour énormément de victimes hélas, le seuil de signalement continue d'être trop élevé. Dans la majeure partie des cas, il est également difficile de prouver la discrimination, voire simplement d'avancer des faits qui renversent la charge de la preuve.



2.

FORMATIONS

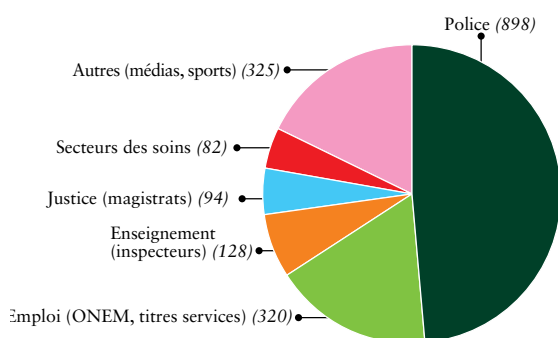
En 2012, le Centre a consacré au total 2.140 heures en interventions de formation dans différents secteurs, touchant par ce biais 8.207 personnes.

Les interventions brèves (293 heures) concernent essentiellement des présentations de type sensibilisation et information. Le gros des interventions (1.847 heures) concernait des formations longues (plus d'une demi-journée). À cet égard, seules les formations elles-mêmes sont chiffrées. Le temps consacré aux contacts et rencontres préalables avec le demandeur, ainsi qu'à la préparation et à l'évaluation des interventions de formation n'est pas inclus dans ces chiffres.

Il est en outre intéressant de noter que le Centre touche, avec ses interventions brèves, un public plus vaste (6.645). Il ressort en effet que les formations plus longues sont toujours dispensées à des groupes plus restreints, qui ont donc concrètement davantage de chances de trouver des réponses approfondies à toutes leurs questions.

Les interventions de formation peuvent être organisées autour d'une ou plusieurs thématiques (comme par exemple la communication interculturelle, les stéréotypes et préjugés, la gestion de la diversité). Le Centre fournit également des formations relatives aux dispositions des législations antiracisme et antidiscrimination et à la manière de les appliquer, ainsi que des formations spécifiques consacrées à un critère particulier (par exemple le handicap ou l'orientation sexuelle). À côté de cela, le Centre accompagne des organisations qui désirent se faire conseiller et soutenir aux différentes phases d'une procédure de changement structurel en ce qui concerne la diversité.

Graphique 25 : Volume de travail consacré en 2012 aux formations longues – par domaine sociétal (n=1.847heures)



En 2012, une grande partie des interventions de formation de longue durée (898 heures) a été consacrée à la police dans le cadre d'une convention passée entre la Police fédérale et le Centre. Le partenariat entre ces deux parties repose sur trois piliers essentiels et complémentaires :

- » formations à la diversité ;
- » soutien du réseau diversité de la police fédérale intégrée et ;
- » soutien aux projets structurels consacrés à la diversité au sein de la police.

Cette approche globale multiple et intégrée offre une plus-value claire permettant de travailler de manière durable et structurelle à une plus grande diversité et à la lutte contre la discrimination au sein de la police.

Les formations suivantes ont été proposées en 2012 dans le cadre du pilier formation :

- » lois antiracisme et antidiscrimination : cadre juridique et applications ;
- » diversité et thématique lesbienne ;
- » communication interculturelle ;
- » intégration de la diversité dans la politique de GRH ;
- » gestion concrète de la diversité dans mon unité ;
- » diversité dans chaque formation policière : une formation pour les formateurs et toutes les personnes impliquées dans la formation au sein de la police intégrée ;
- » comment réagir aux déclarations discriminatoires de collègues ?

Le lecteur trouvera davantage d'informations relatives aux formations fournies par le Centre concernant la thématique lesbienne dans le dossier thématique Orientation sexuelle.

Dans le secteur de l'Emploi (320 heures), les interventions de formation se sont concentrées essentiellement sur l'ONEM et le secteur des Titres-services.

Les formations auprès de l'ONEM étaient une continuation de l'action entamée dès 2011 : destinées aux fonctionnaires, elles comportaient systématiquement deux journées complètes, l'accent étant mis sur la manière de gérer la diversité en contexte professionnel. L'angle interne inclut tout ce qui a rapport avec la diversité sur le lieu de travail et l'angle externe aborde la manière de gérer la diversité dans la clientèle. Les

participants ont reçu, à cet égard, une série de cadres théoriques et méthodes leur permettant de réfléchir au sujet de leur propre manière d'agir professionnellement, donnant ainsi concrètement forme aux défis en matière de diversité.

À la demande du Fonds de Formation Sectoriel Titres-Services, le Centre a mené une série d'interventions de sensibilisation destinées à un grand nombre d'entreprises de titres-services. L'objet de ces sessions était axé sur la 'Gestion des demandes et remarques discriminatoires'. Lors de ces sessions de formation interactives, les participants ont été formés à l'identification des demandes et remarques discriminatoires. Par ailleurs, des outils concrets leur ont été fournis pour réagir de manière adéquate à ces demandes.

En matière d'enseignement (128 heures), les interventions ont principalement porté sur la formation d'inspecteurs scolaires. Un grand nombre de ceux-ci ont participé à une formation de deux jours centrée sur leur mission de détection des phénomènes de ségrégation dans les établissements scolaires. L'objectif principal était de maîtriser la législation antidiscrimination afin de pouvoir constater les infractions dans les écoles. Une sensibilisation aux phénomènes qui génèrent la discrimination (les stéréotypes et préjugés) venait compléter le programme afin d'ouvrir les portes de la prévention. Un moment important était enfin réservé au transfert de ces acquis dans leurs pratiques professionnelles, en analysant des cas spécifiques d'inspection pour dégager des pistes d'action.

En matière de justice, le Centre a fourni, à la demande de l'Institut de Formation judiciaire, des formations aux (futurs) magistrats (94 heures). Ces interventions portaient essentiellement sur la législation antidiscrimination d'un point de vue juridique, psychosocial et sociologique. Ont également été abordés les thèmes 'mesures alternatives' et 'homophobie'.

Le secteur des soins de santé a également bénéficié d'un très grand nombre d'interventions (82 heures). Ces formations ont été dispensées à des organisations offrant différents types de services en différents endroits, comme par exemple les maisons de soins ou de repos, ou encore les services de soins à domicile. Ces formations concernaient des travailleurs aux tâches diverses : aides à domicile, aides familiales, aides-soignantes, infirmières, travailleurs sociaux, chefs de

services et directeurs d'institutions de soins. Ces interventions sont axées sur la fourniture aux participants d'instruments adéquats pour la gestion des défis posés par une diversité croissante dans le secteur des soins de santé. L'objectif est par ailleurs d'accroître le bien-être, tant pour les prestataires de soins et d'aide que pour les bénéficiaires. Le lecteur trouvera dans le Focus âge une analyse et une évaluation plus affinées de cette série de formations (p.53).

Enfin, un certain nombre de projets de formations ont été réalisés pour un total de 225 heures dans toute une série d'autres secteurs (ex. médias, migration, sport) et pour les différents services du Centre.





Chapitre 3.

DOSSIERS THÉMATIQUES



1.

EMPLOI

1.1. Tendances

À l'instar des années précédentes, la plupart des dossiers liés au travail concernent l'origine étrangère de postulants ou de travailleurs (36% des dossiers).

Ces dossiers 'raciaux' impliquent surtout la procédure de recrutement (28%) et les relations de travail (35%), relations dont relève notamment le harcèlement raciste au travail (40% des dossiers « *relations de travail* »). En comparaison avec ces deux catégories principales, on note moins de dossiers raciaux sur le non-prolongement ou la fin de la relation de travail (16%).

Dans les dossiers de discrimination en raison d'un handicap ou de l'état de santé (20%), nous voyons, tout comme en 2011, une répartition uniforme sur les phases de recrutement (31%) et de licenciement (28%). Les dossiers de fin de contrat concernent souvent un licenciement après une absence de longue durée due à une maladie. Dans ce cadre, l'employeur doit, éventuellement via le médecin du travail, d'abord vérifier s'il ne peut pas réintégrer le travailleur moyennant des aménagements raisonnables.

Les dossiers de discrimination sur la base de l'âge (16%) se situent principalement dans la phase de recrutement (38%). Il s'agit d'offres d'emploi dans lesquelles des catégories d'âge, une expérience minimum ou maximum, etc., sont mentionnées. Dans le cadre de la crise économique actuelle, il n'est pas à exclure que l'âge ou l'ancienneté – tout comme l'origine – puissent jouer un plus grand rôle dans des décisions de licenciement ou dans le choix de ne pas prolonger des contrats tempo-

raires. Il ressort néanmoins du Baromètre de la diversité du Centre que la discrimination sur la base de l'âge est sous-estimée⁶¹. Le Centre a reçu un grand nombre de réactions de personnes qui se réjouissaient de la reconnaissance de l'ampleur de cette forme de discrimination, mais n'a constaté aucune hausse du nombre de signalements de discriminations concrètes.

Dans 15% des dossiers liés au travail, il est question d'une discrimination au travail en raison de convictions religieuses ou philosophiques. Ces dossiers concernent essentiellement le recrutement (33%), plus précisément des entreprises commerciales qui écartent des musulmanes portant un foulard en raison d'une prétendue politique de neutralité ou parce qu'elles craignent des difficultés avec d'autres travailleurs ou des clients. Le Centre s'attend à ce que la jurisprudence balise plus finement, ces prochaines années, ce qui est permis ou non.

Enfin, les dossiers relatifs au critère de l'orientation sexuelle (4%) concernent essentiellement le harcèlement homophobe (38%). Les hommes homosexuels, surtout, subissent les conséquences de stéréotypes et de normes de conduite hétéronormatives sur le lieu de travail.

61 Voir dans le Focus Âge la rubrique « Le Baromètre de la diversité – Emploi », p.33.

Après une absence de longue durée due à une maladie, l'employeur doit tenter de réintégrer le travailleur moyennant des aménagements raisonnables.

1.2. Sous la loupe : Harcèlement 'discriminatoire' au travail ... vers de meilleures réglementations et collaboration sur le terrain

Le harcèlement 'discriminatoire' au travail emprunte les mêmes voies que le harcèlement classique. Par exemple, des remarques dénigrantes ou des « *blagues* » répétées avec, parfois, le recours aux réseaux sociaux ou aux mails en chaîne. Ces conflits larvés, parfois relationnels, se greffent de temps à autre sur un dysfonctionnement

au travail. Dans les cas les plus graves, le phénomène peut, in fine, entraîner des agressions, mais la violence est plus souvent psychologique que physique. La spécificité du harcèlement discriminatoire est qu'il cible des caractéristiques personnelles sur lesquelles le travailleur n'a pas d'emprise (couleur de peau, orientation sexuelle,

genre, handicap, âge, ...) ou des aspects essentiels de la vie du travailleur (religion, conviction politique, ...).

Le harcèlement discriminatoire occupe, depuis plusieurs années, une place importante parmi les signalements rapportés au Centre. En outre, la plupart des dossiers de licenciement discriminatoire contiennent des antécédents de harcèlement. Nous aborderons ici trois points : le rôle important, mais aussi les limites, de l'humour sur le lieu de travail ; le rôle du Centre et sa collaboration avec les acteurs susceptibles d'intervenir ; et enfin quelques pistes envisageables pour l'amélioration du système actuel.

Des limites à l'humour sur le lieu de travail ?

L'humour fait partie de notre vie et a également sa place sur le lieu de travail. Il peut renforcer l'ambiance de groupe, briser des tabous, rendre discutables des sujets difficiles et affûter notre capacité à relativiser. Souvent, nous l'utilisons pour ventiler des émotions et gérer des événements impressionnants. Dans tous les emplois, des situations stressantes surviennent : l'humour aide alors à atténuer les tensions.

Bien entendu, tout le monde ne partage pas le même humour ; c'est là que le bât blesse. Ce qui, pour l'un, est simplement une bonne blague témoignera, pour l'autre, d'un total manque de respect. Le contexte personnel, l'identité, l'éducation, l'enseignement, ... jouent un grand rôle dans l'expérience de l'humour. Fixer des limites est-il alors possible⁶²? Beaucoup estiment que chacun doit réagir pour soi, lorsque les choses vont trop loin en ce qui le ou la concerne.

Toutefois, au travail, réagir à l'humour de collègues n'est pas aisé. Si l'on n'est pas soi-même l'objet de la blague, on préfère ne pas s'impliquer, non seulement en raison de l'importance de l'humour au travail, mais aussi par crainte d'attirer l'attention sur soi ou de s'exclure du groupe. Pour la personne visée, réagir est encore plus difficile.

Généralement, elle essaie de ne pas aggraver la situation en riant avec les autres ou simplement en se taisant. Les collègues y voient une preuve que la personne est capable de supporter l'humour, mais souvent, celle-ci se sent en fait isolée et impuissante. En tant que « *spectateurs* », les collègues peuvent néanmoins jouer un rôle important. Quand une personne ose montrer que les choses vont trop loin, d'autres feront de même plus facilement.

Naturellement, la responsabilité du supérieur hiérarchique est également primordiale pour le bien-être des travailleurs et l'ambiance au sein de l'équipe. Lorsque l'humour entre collaborateurs va trop loin, le supérieur doit intervenir sans tarder. Malheureusement, cela ne va pas non plus de soi. Les supérieurs ne voient souvent pas d'inconvénient à plaisanter et à blaguer ou estiment que les collaborateurs doivent régler les choses entre eux. Et s'ils ont parfois la volonté de réagir, ils ne savent pas comment...

Or, soyons clairs : sous prétexte d'humour, il est possible d'enfreindre des limites légales, le règlement du travail ou la déontologie professionnelle. Ce n'est pas tant le caractère offensant de ce qui s'est dit que le contexte et la manière dont cela a été dit qui jouent en l'occurrence un rôle : les faits se produisent-ils une seule fois ou de manière récurrente, isolément ou en groupe, impliquent-ils de l'exclusion, ... Par exemple, si des caricatures « *humoristiques* » anonymes se retrouvent dans le casier d'un collègue, on peut dire que le « *plaisantin* » a conscience de s'aventurer sur un terrain glissant.

Sans le soutien de cadres ou l'assistance de syndicats ou du Centre, de nombreuses victimes de harcèlement (discriminatoire) tombent dans une spirale négative de tensions et d'isolement, de perte de confiance ou de repli sur son groupe propre, de prestations moindres, d'incapacité de travail pour cause de dépression, de rejet du marché du travail, de pauvreté, parfois de radicalisation, ... En raison du coût socio-économique élevé, il est dès lors important que les employeurs, les syndicats et les pouvoirs publics surveillent assidument la mince frontière entre humour et harcèlement.

62 Voir aussi Focus sur la liberté d'expression « Des propos qui heurtent, choquent ou inquiètent » rubrique 4.4 « Humour » rapport annuel, Discrimination/Diversité 2011 (www.diversite.be, onglet 'publications')

Une protection effective des droits des victimes est nécessaire

En vertu des directives européennes antidiscrimination, les États membres doivent désigner un organe indépendant afin de veiller au respect du principe de l'égalité du traitement sur base de l'origine ethnique etc. En Belgique, cette mission a été confiée au Centre (et à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes pour ce qui relève du genre). Le Centre a notamment pour tâche de recevoir et traiter les signalements de personnes en matière de discrimination et de harcèlement liés à l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses,... et de formuler sur cette base des recommandations afin d'améliorer la réglementation ou la politique.

Les directives européennes précitées imposent aux États membres de prendre des mesures pour offrir, depuis l'ensemble des institutions publiques concernées, une protection juridique adaptée et efficace aux victimes de discrimination ou de harcèlement discriminatoire. Les États membres doivent également stimuler le dialogue entre les partenaires sociaux afin de favoriser l'égalité du traitement par le contrôle du comportement au travail, des conventions collectives, des codes de conduite, la recherche ou l'échange d'expériences et de pratiques exemplaires.

Dans le cadre de sa mission d'avis et d'assistance aux travailleurs qui, en raison d'un critère protégé, sont harcelés, le Centre constate un certain nombre de difficultés. La multitude de procédures et de compétences entraîne une démultiplication du nombre d'acteurs susceptibles d'intervenir dans cette problématique. Dans la présente contribution, le Centre propose quelques pistes afin d'améliorer la protection juridique des victimes de harcèlement discriminatoire.

Pour une lutte cohérente contre le harcèlement discriminatoire au travail : pistes de réflexion

Sensibilisation – information – formation

Malgré les différentes initiatives de sensibilisation des pouvoirs publics, des employeurs, des syndicats, des associations, ...⁶³, le Centre constate que les victimes ou témoins de harcèlement raciste, homophobe, discriminatoire ou autre sont encore insuffisamment informés des possibilités d'action concrètes au niveau de l'entreprise ou de l'institution. Les victimes ne reçoivent pas toujours, via leur délégué syndical, les informations pertinentes pour pouvoir réagir en cas de harcèlement. Un travail d'information et de formation demeure donc un défi crucial.

Les délégués syndicaux, médecins du travail, personnes de confiance, conseillers en prévention, collaborateurs de services locaux, organisations de défense, etc., qui entrent potentiellement en contact avec des victimes, peuvent encore être informés et formés davantage, afin de pouvoir, à leur tour, mieux informer, orienter ou aider les victimes de harcèlement discriminatoire.

Certains employeurs et fédérations sectorielles ont déjà élaboré des initiatives de formation sur mesure. Ainsi, le Fonds de formation sectorielle Titres-services a organisé, en collaboration avec le Centre, différentes sessions de formation sur la gestion du harcèlement et de la discrimination à l'égard des aides ménagères en raison de l'origine, de l'âge,⁶⁴.... Des formations ciblées selon les acteurs donnent la possibilité d'impliquer ces acteurs dans l'élaboration d'un module de formation et d'y intégrer des normes professionnelles ou déontologiques.

63 Pour plus d'information sur le rôle des acteurs (personne de confiance, conseiller en prévention, ...), voir « Clés pour la prévention de la charge psychosociale au travail : stress, violences, harcèlement moral et sexuel », www.emploi.belgique.be ; Voir aussi « Discriminations sur le marché de l'emploi, origine, couleur de peau, nationalité. De quoi s'agit-il ? Comment réagir ? Informations et conseils pratiques », Centre, 2009, disponible sur le site web du Centre : www.diversiteit.be, onglet « Publications ».

64 Pour de plus amples informations, voir www.vormingdienststedencheques.be – diversiteit.be.

Dans le cadre d'une convention entre le Centre et la Police fédérale, une formation continue a été élaborée en 2012 avec pour thème « *Comment réagir aux propos discriminatoires tenus par des collègues* ». Cette formation d'une journée est le fruit de nombreux contacts avec la police qui ont permis de mesurer les difficultés à réagir contre un collègue.

L'objectif était de proposer une formation orientée sur la pratique en partant de situations de travail concrètes. Les participants ont pu travailler sur une situation vécue. L'accent était aussi mis sur l'échange de bonnes pratiques. D'abord, les différentes situations étaient analysées en tenant compte du contexte, de la dynamique entre collègues et des conséquences négatives de l'absence de réaction. Ensuite venait l'examen des stratégies de réaction constructives selon les différentes positions : témoin, victime, supérieur hiérarchique.

Assistance aux victimes

La victime de harcèlement ou de discrimination n'a de prise que sur son comportement, pas sur son origine, son orientation sexuelle, son âge, etc. Une intervention opportune et adaptée de cadres ou de la direction de l'entreprise est donc nécessaire pour éviter l'escalade. Dans les dossiers de cette nature, les relations interpersonnelles, le fonctionnement interne ou la culture de l'entreprise sont souvent mêlés. Lorsque l'employeur

laisse pourrir la situation sans solution ou se retourne, pour diverses raisons, contre la victime, les syndicats et des institutions publiques spécialisées, comme le Centre, peuvent fournir une assistance à la victime de harcèlement afin de parvenir à une solution négociée.

Afin d'objectiver et de contextualiser quelque peu

le récit des faits et de bénéficier d'une protection, la victime peut choisir de démarrer une procédure de plainte écrite via le conseiller en prévention. En raison du déséquilibre objectif des forces à l'égard de l'em-

ployeur, des obstacles juridico-techniques et autres liés à cette procédure de plainte (voir 'Renforcer l'arsenal législatif'), il est crucial d'assister la victime au cours de cette procédure, via son syndicat ou une institution publique indépendante comme le Centre.

Le Centre exhorte les syndicats à organiser de manière efficace, en interne, l'orientation des victimes et leur assistance. Les méthodes de travail existantes pour les collaborateurs de syndicats qui entrent en contact avec des victimes de harcèlement discriminatoire et/ou de discrimination peuvent être affinées via des modules de formation, des scénarios, ... Pour rappel, le Centre a conclu un protocole de collaboration avec les principaux syndicats⁶⁵. Ceux-ci jouent un rôle déterminant dans la compréhension de la nature du conflit, vu leur connaissance du terrain.

En 2012, une femme musulmane et noire a informé le Centre qu'elle avait introduit auprès du conseiller en prévention une plainte formelle contre certaines collègues et son chef pour harcèlement raciste. La femme était exclue et recevait régulièrement des remarques telles que : « *on pourrait se passer de tous ces basanés, qu'ils restent dans leur pays* », « *je ne veux pas entendre parler de musulmanes avec un foulard* » (en réponse à la question « *pourquoi ne répondez-vous pas à mon bonjour matinal ?* »), « *faudra-t-il qu'on vienne s'agiter avec des feuilles de palmier quand tu arrives ?* » (à sa demande de faire quelque chose), « *Suis-je noir avec des cheveux crollés ?* » (remarque pendant une sortie entre gens de l'équipe), « *si tu ne fais pas attention, je t'accroche à l'attache-remorque de ma voiture avec ta lèvre* », etc. ... Le contrat d'un collègue d'origine belge qui s'était plaint du racisme en interne fut résilié par le chef de service. Un délégué syndical n'avait pas pu trouver de solution via une concertation informelle avec différents responsables. La travailleuse avait alors considéré la plainte comme sa seule manière de faire ouvrir l'enquête sur la situation et d'impliquer formellement le management supérieur dans la recherche de solutions au conflit.

Les méthodes de travail existantes pour les collaborateurs de syndicats qui entrent en contact avec des victimes de harcèlement discriminatoire et/ou de discrimination peuvent être affinées via des modules de formation, des scénarios,...

65 Pour plus d'informations sur le protocole avec les syndicats, voir le Rapport Annuel Discrimination/Diversité 2009 du Centre, p.92

Les collègues concernés nièrent les propos tenus face au conseiller en prévention, qui négligea d'interroger quelques témoins. L'employeur jugea alors que la situation ne nécessitait pas de mesure drastique et ne vit pas l'utilité d'un entretien avec le Centre. La travailleuse fit savoir que, si une solution négociée se faisait attendre, elle ferait le nécessaire, à partir d'une date donnée, pour réunir elle-même preuves et témoignages et demanderait l'assistance juridique de son syndicat afin de porter cette affaire devant le tribunal du travail avec une intervention éventuelle du Centre dans un éventuel procès.

Dans une dernière tentative pour parvenir à une solution négociée, le syndicat a contacté la maison mère internationale de la société concernée. Sur la base d'informations internes, celle-ci estima que les cadres n'avaient pas pris leur responsabilité à plusieurs reprises. Des incidents se seraient déjà produits par le passé dans l'implantation belge. De sa propre initiative, la direction de l'entreprise a pris les mesures suivantes : résiliation du contrat du responsable du personnel (qui aurait dû prendre les initiatives), mutation du chef de département (qui était au courant mais n'est pas intervenu), rétrogradation du chef de service en simple collaborateur et mutation des collègues concernés vers différents services (afin de briser la dynamique de groupe xénophobe).

Le collègue-témoin licencié a pu être réengagé dans une autre implantation de l'entreprise. La travailleuse harcelée a pu continuer à travailler dans son service et peut suivre, en guise de réparation, une formation à l'affirmation de soi.

Le dossier démontre l'importance d'une réaction appropriée aux harcèlements racistes, à chaque niveau de la hiérarchie.

Concertation sociale

Tant l'employeur que le syndicat ont intérêt, via la concertation sociale, à prendre des mesures de lutte contre le harcèlement et la discrimination. Une culture d'entreprise claire et une politique de prévention bien élaborée, soutenues par le personnel, sont la meilleure manière d'éviter le harcèlement. Ceci implique une collaboration entre les partenaires sociaux lors d'analyses de risque, d'enquêtes

sur le personnel, de plans de prévention, ... et éventuellement une adaptation du règlement du travail ou des conventions collectives de travail.

Outre les mesures préventives, l'employeur et les syndicats peuvent élaborer une procédure en matière de plaintes liées au harcèlement et/ou à la discrimination et directement portées auprès de l'employeur. Une CCT sectorielle ou un règlement du travail doivent toutefois toujours respecter les droits minimums que la loi accorde aux victimes.

Au niveau interprofessionnel, les partenaires sociaux peuvent se concerter pour baliser de telles mesures préventives et procédures internes de plaintes ou de médiation. La 'convention collective de travail n° 95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail' offre au Conseil national du travail une possibilité de faire une passe décisive aux différents secteurs.

Surveillance du respect de la législation et de la politique de suivi

Le service d'inspection Contrôle du bien-être au travail peut, en tant qu'autorité de surveillance, jouer un rôle important en cas de doute fondé sur la qualité de l'enquête du conseiller en prévention ou si l'employeur ne respecte pas ses obligations en vertu de la loi sur le bien-être.

Il semble souhaitable d'explicitier les missions et les modalités de collaboration entre le service d'inspection Bien-être au travail (en rapport avec du harcèlement discriminatoire), le service d'inspection Contrôle des lois sociales (qui enquête sur les discriminations) et les institutions publiques offrant une assistance, comme le Centre et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Contrairement à l'inspection Contrôle des Lois Sociales⁶⁶, l'inspection Contrôle du Bien-être au Travail n'a pas encore conclu de protocole de collaboration avec le Centre, donc le cadre de travail reste limité.

Le Centre encourage la désignation d'une personne de référence au sein de l'auditorat du travail. Cette piste est actuellement en examen dans le cadre du projet

.....
66 Protocole de collaboration du 27 octobre 2010 entre le service d'inspection Contrôle des lois sociales et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Il serait opportun de prévoir des formations spécifiques à l'intention de l'inspection du travail et de l'auditorat du travail afin de clarifier les croisements possibles entre la réglementation antidiscrimination et les règles en vigueur en matière de bien-être au travail.

poursuites. Ainsi, par exemple, il serait opportun de prévoir des formations spécifiques à l'intention de l'inspection du travail et de l'auditorat du travail afin de clarifier les croisements possibles entre la réglementation antidiscrimination et les règles en vigueur en matière de bien-être au travail.

Renforcer l'arsenal législatif et réglementaire

Le Centre salue la prise de conscience, depuis plusieurs années, du harcèlement au travail, qui s'est notamment traduite par un renforcement de l'arsenal législatif⁶⁷. Toutefois, certaines dispositions légales ou réglementaires doivent être évaluées et réformées pour assurer une protection optimale des victimes.

C'est au départ de cette perspective que le Centre a émis une série de recommandations⁶⁸ concernant notamment

67 Loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996

68 Centre, Recommandations dans le cadre de l'article 32bis et suivants de la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996, mars 2011.

1.3. Actions

Le réseau local Emploi et discrimination

Le réseau local Emploi et discrimination est un groupement constitué en 2009, notamment à l'initiative du Centre, à partir du Meldpunt Discriminatie (point de contact antidiscrimination) d'Anvers.

Le réseau se fixe pour objectif de réunir des partenaires ayant un intérêt envers l'égalité des chances en matière

de la protection légale de témoins ou de celui qui lance l'alerte, l'échange d'informations avec le conseiller en prévention et l'accès à son rapport, le suivi des recommandations du conseiller en prévention, l'indemnité forfaitaire en cas de condamnation judiciaire, ...

Le SPF « *emploi* » a publié un rapport en avril 2011 sur l'évaluation de la législation relative à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Ce rapport comprend deux publications (voir www.emploi.belgique.be):

- » un rapport de recherche : analyse basée sur des enquêtes des groupes cibles, à savoir des conseillers en prévention aspects psychosociaux, du conseiller en prévention-médecin du travail des services internes et externes, les personnes de confiance, les inspecteurs du Contrôle du bien-être au travail, les juges, les auditeurs du travail, les avocats, les syndicats et les employeurs ;
- » des statistiques et évaluations complémentaires : outre des chiffres, cette partie rassemble les avis du Centre, de l'Institut, des conseillers en prévention, ...

Le Centre espère que l'évaluation de l'arsenal juridique et les pistes suggérées ci-dessus peuvent contribuer à lutter de manière plus efficace contre le harcèlement au travail, en particulier contre le harcèlement discriminatoire.

d'emploi, à travers une action de prévention et de lutte contre la discrimination. Les partenaires au sein de ce réseau sont notamment : le VDAB, le Regionaal sociaal-economisch overlegcomité ou Resoc (comité régional de concertation socio-économique), les 3 syndicats, le secteur intérimaire (via Vooruitzenden), l'inspection flamande du travail, Samenlevingsopbouw Antwerpen et l'Integratiecentrum de8. À partir de 2013, VOKA Antwerpen participera également à cette concertation.

Étant donné l'échange d'expertise au sein de ce réseau sur la discrimination et la diversité, les autres partenaires peuvent également se faire une meilleure idée de la discrimination à l'emploi et des solutions potentielles. En outre, toutes les organisations concernées peuvent transmettre plus rapidement des signalements et dossiers au Meldpunt Discriminatie. En fonction de la nature et de la complexité (juridique) du dossier, le Meldpunt peut éventuellement soumettre le dossier au Centre, en concertation avec le requérant.

Les thèmes suivants ont notamment été abordés et expliqués au cours des réunions du réseau en 2012 : un module de formation Résistance morale, conçu par l'integratiecentrum de8 ; le Baromètre de la diversité Emploi, publié par le Centre ; et le lien entre discrimination sur la base de l'état de santé et l'âge sur le marché du travail.

Baromètre de la diversité Emploi

Le 5 septembre 2012, le Centre a publié le premier Baromètre de la diversité. Ce baromètre est intégralement consacré à l'emploi. Comment évoluent les personnes d'origine étrangères, les personnes avec un handicap, les catégories d'âge vulnérables et enfin les lesbiens en matière d'emploi ? Lors d'un séminaire fermé, le Centre a présenté les résultats aux quatre ministres de l'Emploi, aux partenaires sociaux et au monde académique.

Le Baromètre de la diversité Emploi est essentiellement basé sur trois études distinctes⁶⁹, menées à la demande du Centre. Ce dernier a réuni ces trois études et en a confronté systématiquement les résultats aux chiffres et données tirés d'autres recherches. C'est la discrimination des travailleurs plus âgés qui est le plus clairement ressortie du baromètre⁷⁰.

Si l'on examine les **indicateurs généraux du marché du travail**⁷¹, on s'aperçoit que les groupes cibles visés

évoluent moins favorablement sur ce marché que le groupe de référence (hommes belges entre 25 et 45 ans sans handicap en situation de travail)⁷². Ces groupes cibles intègrent en moyenne plus difficilement le marché du travail, bénéficient de moins bonnes conditions de travail et sont plus souvent employés dans des secteurs de plus grande pénibilité physique. En comparaison avec d'autres États membres européens, la Belgique enregistre de mauvais résultats en ce qui concerne ces groupes cibles. La catégorie des hommes belges âgés de 25 à 45 ans atteint toutefois un score relativement élevé par rapport à la moyenne européenne.

Sur la base des résultats des **tests de comportement agrégés**, nous constatons pour chacun des motifs de discrimination un traitement discriminatoire. Les personnes qui présentent un âge, une origine ou un handicap s'écartant du profil de référence ont sensiblement moins de chance d'être conviées à un entretien après l'envoi d'une lettre de motivation et d'un CV.

Les personnes âgées ou jeunes, d'origine étrangères, ou présentant un handicap ont sensiblement moins de chance d'être conviées à un entretien après l'envoi d'une lettre de motivation et d'un CV.

L'enquête sur le **personnel des ressources humaines** a indiqué que les procédures de recrutement et de sélection se déroulaient de façon peu professionnalisée, surtout dans les petites et moyennes entreprises. Cela accroît le risque d'une évaluation plus subjective, moins axée sur les compétences du candidat. Le personnel RH interrogé avouait toutefois qu'une politique de personnel très élaborée représente un investissement important que de nombreuses petites entreprises ne peuvent supporter. L'enquête révèle néanmoins que les entreprises qui investissent bel et bien dans une politique de personnel basée sur la diversité reçoivent un bon retour sur leur investissement.

À partir des résultats du baromètre, le Centre a formulé quelques **recommandations** :

- » Les employeurs et les syndicats peuvent entamer une réflexion et une concertation sur des normes et valeurs au travail. Les stéréotypes et préjugés de collaborateurs qui s'opposent à certaines normes doivent au moins être soumis à discussion.

69 Les trois études sont disponibles sur le site web du Centre, à la rubrique 'chiffres'. Elles sont :

« Qui a priorité: Les jeunes Turcs ou les jeunes quinquagénaires ? Une étude expérimentale de la discrimination sur la base de caractéristiques personnelles lors de la première sélection de candidats »

« Les Gatekeepers sur le marché d'emploi: questions aux responsables RH »

« Répartition inégale sur le marché de l'emploi: indicateurs pour l'âge, la nationalité et le handicap ».

70 Voir aussi le premier chapitre « Focus sur l'Âge : critère d'exclusion, ou de protection ? », p.11.

71 Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage

72 Pour les lesbiens, ces indicateurs du marché ne sont cependant pas disponibles.

- » La discrimination doit être abordée de façon proactive. Cela peut se faire via une procédure souple de signalement des discriminations connue de tous et qui respecte l’anonymat et la confidentialité des travailleurs. Le rôle de la personne de confiance et du conseiller en prévention peut à cet égard également être renforcé.
- » L’échec ou la réussite d’une politique de diversité tient au soutien explicite par les cadres d’une clause antidiscrimination. Tant qu’il reste de la discrimination aux niveaux du recrutement, des promotions et des licenciements, d’autres actions ont peu de sens.
- » En matière de canaux de recrutement, les entreprises et les organisations pourraient davantage se tourner vers les canaux formels disponibles. On peut de surcroît recourir davantage aux canaux de recrutement axés sur des groupes cibles spécifiques.
- » Les procédures de sélection peuvent faire l’objet d’une plus grande professionnalisation et standardisation. Cela implique que les entreprises et organisations investissent dans :
 - » la sensibilisation et la formation du personnel RH et des cadres ;
 - » une procédure de sélection axée sur les compétences ;
 - » l’utilisation de tests psychotechniques et de compétence susceptibles d’objectiver la procédure de sélection ;
 - » l’élimination de distorsions ethniques ou culturelles dans ces tests.
- » Les organisations d’employeurs spécifiques sont invitées à une réflexion concernant la politique de recrutement et de sélection dans les PME en vue d’une plus grande professionnalisation.
- » Les entreprises et organisations peuvent investir dans une politique de diversité visant un emploi durable des travailleurs.
- » Une politique de personnel plus poussée, volontaire en matière d’âge, aura un effet positif tant sur l’ambiance de travail que sur les résultats.

1.4. Perspectives

E-learning

Avec l’appui des autorités fédérales et régionales, le Centre va mettre en ligne des modules de sensibilisation aux lois Antidiscrimination à destination des managers et des directeurs des ressources humaines des entreprises publiques et privées. Ce projet e-learning va se

Des outils interactifs et ludiques permettront aux internautes de comprendre l’esprit des lois et de repérer les comportements adéquats pour mieux aborder la diversité des travailleurs.

réaliser sur plusieurs années afin d’aborder progressivement certains critères légalement protégés (le handicap, l’origine, les croyances et les convictions, l’âge, l’orientation sexuelle). Des outils interactifs et ludiques permettront aux internautes de comprendre l’esprit des lois

et de repérer les comportements adéquats pour mieux aborder la diversité des travailleurs. L’analyse de situations courantes sera privilégiée. Des ressources iconographiques, sonores et écrites seront mises à disposition. Cette offre d’e-learning sera complémentaire aux formations dans lesquelles le Centre identifie et déve-

loppe des procédures que des entreprises peuvent impulser dans leur contexte spécifique. Le Centre y aborde en outre, de façon concrète, les comportements et les attitudes dans la gestion d’équipes (recrutement, accueil, promotion, formation, etc.).

Par cette combinaison d’outils en ligne et de formations, une formule de « *blended learning* » sera réalisée. Dans chaque phase du processus d’apprentissage (avant, pendant et après la formation proposée), les instruments développés pourront être utilisés.

Le Centre continuera à proposer de façon complémentaire des formations en présentiel afin d’approfondir ces thématiques.



2.

ENSEIGNEMENT

2.1. Tendances

En 2012, le Centre a ouvert 99 dossiers concernant l'enseignement (60 francophones et 39 néerlandophones) contre 115 en 2011. La baisse, du côté néerlandophone, est probablement à attribuer à la renommée accrue des Points de contacts antidiscrimination dans les treize plus grandes villes flamandes, ainsi qu'au rôle que jouent la Commissie Leerlingenrecht et les Lokale overlegplatforms (LOP's) dans la médiation et la solution de dossiers concrets.

Tendances en Flandre

Les motifs de discrimination invoqués le plus souvent sont restés inchangés en 2012 : critères raciaux, handicap et conviction religieuse ou philosophique. La tendance prévue dans le rapport annuel 2011 s'est confirmée : le nombre de dossiers invoquant le critère du handicap équivaut au nombre de dossiers ouverts sur la base de critères raciaux. Cette tendance se poursuivra, selon toute vraisemblance, au cours des années à venir.

En raison d'une base insuffisante pour l'introduction (par phases) du cadre concernant les élèves ayant des problèmes d'apprentissage particuliers, le gouvernement flamand a reporté l'ensemble du projet.

Notamment sous la pression de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, le ministre de l'Enseignement flamand a décidé, dans l'attente d'un décret concernant les élèves ayant des problèmes d'apprentissage particuliers, de prendre une série de mesures politiques urgentes. Le gouvernement flamand avait ainsi l'ambition de rencontrer une partie des obligations découlant de la Convention des Nations unies. Le Centre déplore que ces mesures politiques n'aient pas non plus débouché sur un décret, le consensus nécessaire manquant pour ce faire.⁷³

Tendances dans la Fédération Wallonie-Bruxelles

En ce qui concerne les dossiers relatifs à l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, on constate – comme en Flandre – que les trois critères

les plus souvent invoqués restent inchangés : il s'agit des critères 'raciaux', du handicap et des convictions religieuses ou philosophiques.

L'évolution la plus marquante concerne le critère de la conviction religieuse. Le nombre de dossiers relatifs à ce critère a considérablement augmenté entre 2011 et 2012. La plupart de ces dossiers concernent des refus d'inscription dans des établissements de promotion sociale, en raison d'un règlement d'ordre intérieur qui interdit le port de signes religieux ou de couvre-chefs.

L'absence d'une règle légale claire en la matière rend le traitement de tels dossiers particulièrement ardu. En 2011, le Centre avait adressé une recommandation à la ministre de l'Enseignement de promotion sociale, en attirant son attention sur le problème que posaient de telles interdictions, au niveau juridique et au niveau sociétal. Le public touché par ces interdictions est déjà largement fragilisé et défavorisé sur le marché de l'emploi. Suite à l'affluence de signalements lors de la rentrée académique de septembre 2012, des contacts ont été pris avec le Cabinet de la Ministre et le Centre espère être associé à une réflexion à ce sujet.

Le nombre de dossiers relatifs au critère du handicap ou de l'état de santé se maintient. Le concept d'aménagement raisonnable semble de plus en plus connu et de nombreuses actions sont entreprises en ce sens au niveau politique. Néanmoins, la mise en place d'aménagements raisonnables en faveur d'enfants en situation de handicap dans les écoles ne va pas de soi. Elle nécessite encore trop souvent l'intervention du Centre dans les établissements scolaires.

Au cours du traitement des dossiers individuels, le Centre constate en outre, à de trop nombreuses reprises, une méconnaissance de la réglementation antidiscrimination, ce qui complique la collaboration avec les établissements scolaires.

Une brochure bilingue consacrée à cette question sera publiée en 2013. Pour plus d'information, consultez les perspectives du Dossier thématique Handicap (p.130).

Le nombre de dossiers invoquant le critère du handicap équivaut au nombre de dossiers ouverts sur la base de critères raciaux.

73 Voir aussi « Dossier thématique Handicap », p.126.

2.2. Sous la loupe : « Mesurer, c'est savoir », également dans l'enseignement d'accueil en Flandre

Tous les enfants de 6 à 18 ans qui résident en Belgique relèvent de l'obligation scolaire, il en va donc de même des primo-arrivants allophones mineurs. Ceux-ci forment cependant un groupe hétérogène quant à leur âge et leur niveau d'études, leur bagage socioéconomique et culturel, ainsi que leur statut de séjour. C'est la raison pour laquelle les pouvoirs publics flamands ont prévu un parcours spécifique pour ce groupe : l'enseignement d'accueil (onthaalonderwijs).

L'enseignement d'accueil a pour but d'accueillir les primo-arrivants allophones mineurs, de leur enseigner le plus rapidement possible les aptitudes linguistiques et autres nécessaires et de les intégrer le mieux possible dans l'enseignement, dans le but d'une meilleure intégration dans la société. Les primo-arrivants, dans l'enseignement fondamental, passent la majorité du temps avec les autres enfants de la classe. Les écoles concernées peuvent demander un soutien complémentaire. Dans l'enseignement secondaire, l'enseignement d'accueil se passe dans des classes d'accueil séparées pour primo-arrivants allophones (onthaalklassen voor anderstalige nieuwkomers ou OKAN).

Afin d'étudier l'orientation vers cet enseignement d'accueil ainsi que les objectifs et effets de ce dernier et, si nécessaire, d'y apporter des adaptations, des données correctes et objectives sont nécessaires. Mais les

On dispose de chiffres sur le nombre d'élèves suivant l'enseignement d'accueil dans le secondaire, mais pas du nombre d'élèves correspondant dans l'enseignement fondamental.

pouvoirs publics flamands ne disposent pas, actuellement, de toutes les données qui permettraient de vérifier quels jeunes suivent l'enseignement d'accueil et quel est ensuite leur parcours ; et ce malgré la mise en œuvre de « *coaches de suivi* » dans l'enseignement secondaire. Une collaboration insuffisante entre les acteurs concernés, l'invisibilité d'une partie du groupe cible, l'absence d'une méthode d'enregistrement uniforme ont pour conséquence une analyse déficiente de l'impact des politiques.

Ainsi, on dispose de chiffres sur le nombre d'élèves suivant l'enseignement d'accueil dans le secondaire,

mais pas du nombre d'élèves correspondant dans l'enseignement fondamental. Les écoles fondamentales qui ont trop peu de primo-arrivants pour pouvoir prétendre à un soutien complémentaire ne doivent en effet pas communiquer de données à ce sujet. De même, les primo-arrivants allophones qui ne commencent pas leur parcours scolaire dans l'enseignement d'accueil restent totalement hors de vue de l'enseignement et des pouvoirs publics.

Un monitoring de l'enseignement d'accueil en tant que tel d'une part et un suivi du parcours scolaire ultérieur de chaque primo-arrivant allophone mineur d'autre part sont nécessaires. Il va de soi que ces données doivent être collectées dans l'esprit de l'article 3 de la convention internationale des Nations unies sur les droits de l'enfant.⁷⁴ Ainsi, le monitoring doit intervenir au niveau le plus approprié, avec une garantie du respect de la vie privée et des accords concernant l'utilisation et la communication de données. Il nous semble que la Belgique possède la législation et les institutions pour offrir ces garanties.

74 Convention internationale relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989. L'article 3 ('Intérêt de l'enfant') stipule : 'Dans toutes les décisions qui concernent les enfants (...), l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale. Les États parties s'engagent à assurer à l'enfant la protection et les soins nécessaires à son bien-être (...) et ils prennent à cette fin toutes les mesures législatives et administratives appropriées.'

2.3. Sous la loupe : La discrimination à l'école en perspective dans la Fédération Wallonie-Bruxelles

Le Centre reçoit régulièrement des signalements concernant le monde de l'enseignement. Depuis la mise en place des protocoles de collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, il a d'ailleurs entamé une série d'actions (campagnes d'information, sensibilisation, formations...) pour faire connaître le décret Antidiscrimination⁷⁵ auprès des acteurs concernés (inspecteurs, directeurs, médiateurs scolaires, etc.). Mais l'analyse des signalements et dossiers individuels traités au Centre doit être recoupée avec les constats effectués par les acteurs de terrain ou via des recherches.

En effet, si l'approche juridique permet d'appréhender les discriminations d'un point de vue individuel, au travers d'actes clairement identifiés, elle ne fait pas forcément émerger les processus ou l'enchaînement de processus à l'origine de discriminations systémiques, autrement dit qui sont le fait d'un système qui les génère ou les encourage. Le prisme juridique tend également à privilégier la reconnaissance de la discrimination directe, plutôt que des faits de discrimination indirecte.

Au fil des relations que le Centre tisse avec les acteurs associatifs notamment⁷⁶, il se voit confronté à des interpellations l'enjoignant à regarder au-delà du cadre juridique stricto sensu, et qui renvoient à une diversité de situations, par exemple :

- » des parents qui, lors de l'inscription dans une école, se voient découragés de poursuivre leur démarche à l'énoncé des difficultés qu'ils vont y rencontrer (frais de voyages scolaires importants, niveau élevé, on leur demande des documents non prévus par les textes légaux, dont le bulletin des années précédentes...);
- » des élèves qui sont triés en fonction de leurs résultats et rassemblés dans des groupes différents au sein d'une même école ;
- » des élèves issus de l'immigration qui risquent bien plus que les autres de se voir orientés vers un enseignement professionnel dévalorisé (de même que vers le spécialisé...).

Ces situations, et bien d'autres, sont souvent vécues et dénoncées comme discriminatoires par les personnes concernées tout comme par les acteurs qui les accompagnent. Si elles ne relèvent pas forcément de la discrimination telle que définie par la loi, elles n'en posent pas moins la question de l'existence d'un traitement différencié pour certaines catégories d'élèves. Au-delà, elles renvoient à des problématiques structurelles du système scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles qui sont aujourd'hui bien documentées, notamment grâce aux études internationales telles que PISA⁷⁷.

Les jeunes sont-ils tous accueillis à l'école de façon égalitaire ? Dans un système fortement ségrégué et concurrentiel, les écoles n'ont-elles pas intérêt à développer des stratégies visant à attirer certaines catégories et à en repousser d'autres ? Comment la structure ou le fonctionnement du système scolaire peuvent-ils favoriser des actes ou des processus discriminatoires et/ou les amplifier ?

Le défi pour le Centre est d'approfondir sa compréhension de l'articulation entre ces problématiques et la question de la discrimination à l'école aux différentes étapes de la vie scolaire (accès à l'école, transmission et construction des savoirs et orientation). Il s'y attèlera, notamment, en préparant le lancement d'un baromètre de la diversité dans l'enseignement. Il s'agira alors de déterminer l'approche la plus pertinente pour appréhender et comprendre toutes les discriminations vécues à l'école. Autant en Flandre qu'en Fédération Wallonie-Bruxelles.

75 Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

76 Voir les actes du colloque « Ne laissons pas la discrimination à l'école rompre le contrat social », organisé par Infor-Jeunes Laeken. <http://inforjeunes.eu/>

77 Programme for International Student Assessment : enquête menée tous les trois ans auprès de jeunes de 15 ans dans les 34 pays membres de l'OCDE et dans de nombreux pays partenaires. www.oecd.org/pisa/pisaenfranglais.htm.

2.4. Actions

Le Centre a donné une formation de deux jours à 55 inspecteurs scolaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour les aider à mieux détecter des phénomènes de ségrégation.

Les inspecteurs scolaires sont des acteurs cruciaux en matière de lutte contre les discriminations à l'école, auxquels le Centre fait appel dans le cadre du traitement des signalements individuels sur la base de leur mission légale de détection de phénomènes de ségrégation. L'expérience a mis en lumière le manque d'outils concrets auquel les inspecteurs scolaires sont confrontés dans le cadre de cette mission. C'est pourquoi, en 2012, 55 inspecteurs de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont participé à une formation de deux jours, centrée sur leur mission de détection des phénomènes de ségrégation dans les établissements scolaires. Cette formation de deux jours était donnée par le Centre en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et la Direction de l'égalité des chances du Ministère de la Communauté française. Elle s'insère dans le programme de formation de base des inspecteurs, dispensé par l'Institut de Formation en cours de Carrière (IFC). L'objectif principal était de maîtriser le décret Anti-discrimination afin de pouvoir constater les infractions dans les écoles. Une sensibilisation aux phénomènes qui génèrent la discrimination (les stéréotypes et préjugés) venait compléter le programme afin d'ouvrir des portes à la prévention. Un moment important était enfin consacré au transfert de ces acquis dans leurs pratiques professionnelles, en analysant des cas spécifiques d'inspection pour dégager des pistes d'action.

Le Centre a également participé à la préparation du colloque organisé par Infor-Jeunes Laeken sur le thème des discriminations à l'école le 5 décembre 2012. Les initiateurs du colloque souhaitaient mener une réflexion sur les liens entre les discriminations en milieu scolaire et les inégalités liées à l'origine sociale. Le Centre a présenté le cadre législatif en matière de lutte contre les discriminations dans l'enseignement. Les participants ont pu prendre part à des ateliers thématiques, dont l'un était animé conjointement par le Centre et par les services du Délégué général aux droits de l'enfant.

Le Centre prend également part au groupe de travail organisé par le Ministre de l'enseignement supérieur, visant à préparer le décret sur l'enseignement supérieur inclusif.

Le Centre a, par ailleurs, participé à d'autres actions de formation/sensibilisation. Certaines visaient les jeunes scolarisés dans l'enseignement secondaire supérieur, comme l'atelier animé par le Centre dans le cadre de la journée Oxfamnesty, rassemblant chaque année les élèves et professeurs des groupes Oxfam et des groupes Amnesty. D'autres ciblaient un public de professionnels plus large, comme la soirée-débat organisée par la Ligue des Droits de l'Enfant sur le thème des discriminations basées sur l'orientation sexuelle à l'école.

Le Centre est membre de la Commissie inzake Leerlingenrechten (Commission flamande des droits de l'élève – CLR). En 2012, la CLR a consacré beaucoup de temps et d'énergie à une nouvelle mission qui lui a été confiée dans le cadre du décret relatif au droit d'inscription du 25 novembre 2011. Celui-ci stipule que les autorités scolaires ou Lokale Overlegplatforms (plates-formes de concertation locales – LOP) qui, au cours de l'année scolaire 2013-2014, souhaitent instituer une procédure concernant des inscriptions, doivent soumettre leurs propositions à la CLR avant de pouvoir les mettre en œuvre. Elles doivent déposer la proposition un an à l'avance afin que la CLR puisse marquer son approbation. La CLR a analysé 48 dossiers de procédure d'inscription. Les deux collaborateurs du Centre siégeant à la CLR étaient présents en alternance lors des préparations et de toutes les discussions des dossiers. En outre, 171 dossiers de refus d'élèves individuels ont été discutés, une mission que la Commission assume depuis sa création.

Au sein du Vlaamse Onderwijsraad (VLOR – conseil flamand de l'enseignement), le Centre fait partie de la commission Gelijke Onderwijskansen en Diversiteit (égalité des chances dans l'enseignement et diversité). Celle-ci réfléchit à la mise en œuvre du décret sur l'égalité des chances dans l'enseignement, sur la diversité comme plus-value, et prépare des avis sur la diversité, l'égalité des chances, des plates-formes de concertation locales, l'inscription et l'admission. Il existe en outre, depuis le 18 septembre 2006, un engagement moral entre le Centre et le VLOR : si le Centre reçoit des signalements relatifs à des faits de discrimination ou de racisme dans l'enseignement, il peut prendre contact avec les représentants des organisations d'enseignement concernées pour se faire une vision complète de la situation. En pratique, toutefois, il apparaît que dans de nombreux cas, il est plus effi-

cace que le Centre prenne directement contact avec les intéressés mêmes.

À Anvers, le Centre fait partie du réseau local Enseignement et discrimination. Il s'agit d'un groupement créé à partir du Meldpunt Discriminatie (service discrimination) d'Anvers. Le réseau réunit régulièrement des partenaires du monde de l'enseignement, les organisations de groupes cibles et des experts dans le domaine de la discrimination et de la diversité. Tous les participants ont fait connaître leur engagement dans ce réseau

en signant une déclaration d'engagement et un code de déontologie. Le réseau se fixe pour objectif de réunir des partenaires pertinents ayant un intérêt envers l'égalité des chances dans l'enseignement, via une action de prévention et de lutte contre la discrimination. Grâce à l'échange d'expertise sur la discrimination et la diversité, des pierres d'achoppement et des défis peuvent être abordés plus en profondeur. Et tous les membres du réseau peuvent transmettre plus rapidement des signalements et des plaintes aux Meldpunten Discriminatie.

2.5. Perspectives

Le Centre a publié, en 2012, le premier volet ('Emploi') de son Baromètre de la diversité. En 2014 paraîtra le volet sur le Logement et en 2016 suivra le volet sur l'Enseignement. En 2013, le Centre souhaite explorer les premiers contours de ce dernier volet. Le processus de réflexion, à la fois sur les questions centrales de l'étude et sur la méthodologie, débute en effet dès à présent. Naturellement, le Centre doit tenir compte des approches et visions divergentes au sein des différentes communautés du pays. C'est pourquoi tous les partenaires sont impliqués à temps dans le projet. En outre, le Centre tiendra pleinement compte, en 2013, de l'enseignement en tant que compétence des communautés. En Flandre, les communes jouent un rôle de régie dans le développement de la politique d'égalité des chances dans l'enseignement, notamment via leur participation aux Lokale Overlegplatforms et à la concertation interréseaux.⁷⁸ Le Centre s'attend également, en 2013, à une hausse de dossiers d'inscription pour les écoles qui veulent démarrer une procédure d'inscription pendant l'année scolaire 2014-2015.

Pour les enfants ayant des besoins spécifiques, il faudrait en 2013 examiner attentivement en Flandre l'élaboration du cadre, attendu de longue date et indispensable, concernant les élèves ayant des problèmes d'appren-

tissage particuliers. Le Centre sera appelé à y jouer un rôle important ; en application de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, le Centre s'est en effet vu confier le mandat de 'mécanisme indépendant (...) de promotion, de protection et de suivi de l'application de la Convention'⁷⁹.

Dans le cadre de l'étude consacrée à « *La perception et la gestion des situations de discriminations par les acteurs de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles* » entamée en 2012, le Centre organisera, en collaboration avec l'Université de Liège, un séminaire de travail destiné à la validation des résultats de l'étude. Des tables rondes d'acteurs de l'enseignement de l'ensemble des réseaux d'enseignements y seront organisées. Une valorisation publique des résultats sera ensuite mise en oeuvre.

En outre, la formation des acteurs de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, amorcée en 2012 avec la formation des inspecteurs scolaires aux thématiques des stéréotypes et préjugés et de la discrimination, se poursuivra en 2013. D'autres acteurs pourraient potentiellement bénéficier de formations similaires.

Par ailleurs, le Centre publiera en 2013 une brochure relative aux aménagements raisonnables à l'école, en collaboration avec la Communauté flamande et la Fédération Wallonie-Bruxelles. Vous trouverez plus d'information à propos de cette brochure dans les perspectives du Dossier thématique Handicap (p.130).

78 Les communes ont un rôle important dans le soutien des principes de la politique d'égalité des chances dans l'enseignement, comme stipulé à l'article 37vicies quinquies du Décret relatif au droit d'inscription du 25 novembre 2011. Ces principes sont : (1) réaliser des possibilités d'apprentissage et de développement optimales pour tous les élèves et cela – pour autant que cela soit possible – dans une école à proximité ; (2) éviter l'exclusion, la ségrégation et la discrimination ; (3) favoriser la mixité et la cohésion sociales.

79 Voir aussi le Dossier thématique Handicap, p 126.



3.

LOGEMENT

3.1. Tendances

Le Centre a traité, en 2012, 133 dossiers de discriminations dans le secteur du logement. Une évolution significative vient confirmer une tendance déjà identifiée les années précédentes : la part des discriminations sur base de la fortune rapportées au Centre est désormais plus importante que la part des discriminations 'raciales'. Ceci ne signifie pas pour autant, en termes absolus, une diminution des discriminations 'raciales', qui demeurent malheureusement une réalité importante - réalité toujours aussi difficile à prouver, tant ces discriminations sont souvent commises de manière discrète, sans éléments de preuve.

L'augmentation des discriminations sur base de la fortune n'est pas vraiment une surprise et témoigne de la tension entre les intérêts du propriétaire et les droits des candidats locataires. Cette tension est accentuée par une crise économique profonde et une pénurie de logements publics accessibles aux revenus modestes. En effet, le propriétaire qui met son bien en location est soucieux de trouver un locataire à même d'assurer le paiement du loyer. Il impose donc bien souvent des conditions de revenus aux candidats locataires en exigeant d'eux qu'ils possèdent par exemple un contrat de travail, parfois même un contrat à durée indéterminée. Ce faisant, il écarte de facto les personnes qui vivent de revenus autres que profession-

nels, tels que des allocations de handicap, de chômage ou de CPAS. Le Centre rappelle que l'examen de la solvabilité d'une personne est légitime, mais doit se faire au cas par cas, sans exclure a priori une source de revenus. Les éléments à prendre en

compte sont notamment le montant des revenus, mais aussi les autres garanties offertes par le candidat (aval, preuve de paiement des loyers précédents,...). Le Centre reconnaît néanmoins la complexité de cette question et effectue principalement un travail de sensibilisation des intermédiaires sur cette problématique.

Le Centre a également reçu quelques signalements de personnes handicapées rencontrant des difficultés, que ce soit pour obtenir un logement en raison de la nature insaisissable de leurs revenus ou pour y effectuer des aménagements adaptés à leur handicap.

Signalons enfin les difficultés rencontrées par les jeunes étudiants auxquels on refuse parfois de louer un bien, de crainte qu'ils ne l'endommagent⁸⁰.

80 Voir dans le Focus sur l'âge la rubrique « Logement », p.50.

3.2. Sous la loupe : L'ancrage local en Belgique

Le Centre reçoit, depuis plusieurs années, des demandes d'avis ou des signalements concernant des mesures publiques visant à favoriser l'accès au logement des personnes pouvant justifier de liens durables (domicile, travail, ...) avec la commune où se situe le logement. Ces mesures, favorisant ce que nous appellerons l'« *ancrage local* »⁸¹, se présentent sous différentes formes, tant pour l'accès au logement social et public que pour le logement privé.

Il s'agira parfois d'accorder des points de priorité spécifiques et supplémentaires dans le système d'attribution des logements (système par exemple autorisé dans la réglementation du logement social actuellement en vigueur en Flandre et précédemment en Région wallonne). Cette exigence d'ancrage local est aussi utilisée, dans certains cas et notamment dans une commune bruxelloise, comme condition de recevabilité pour pouvoir prétendre aux logements mis en location. Ces mesures peuvent également se présenter sous la forme de primes pour l'acquisition d'une maison privée sur le territoire d'une commune ou d'octroi

81 À distinguer de la notion d'ancrage communal utilisée en Région wallonne pour encourager la politique de logement des communes.

L'augmentation des discriminations sur base de la fortune n'est pas vraiment une surprise et témoigne de la tension entre les intérêts du propriétaire et les droits des candidats locataires.

d'une priorité pour cet achat (système autorisé en Région flamande par le Grond- en Pandendecreet du 27 mars 2009).

Au regard des règlementations concernées, la notion d'ancrage local recouvre principalement quatre types de situations : être domicilié pendant une certaine durée (par exemple au moins 3 ans) sur le territoire de la commune où se situe le logement, y travailler, être pris en charge par le CPAS ou avoir un enfant dans une des écoles de la commune. Le Grond- en Pandendecreet élargit même la notion à toute personne qui a construit sur la durée et de manière « sérieuse » un lien social, familial ou économique avec la commune.

Le Centre estime que ces mesures pourraient, dans certains cas, entrer en contradiction avec le principe constitutionnel de non-discrimination qui trouve son prolongement dans les dispositions de la législation antidiscrimination, avec le principe de liberté de circulation des personnes issu du droit de l'Union européenne ou encore avec le droit fondamental au logement consacré notamment à l'article 23 de la Constitution.

L'utilisation d'un critère d'ancrage local n'est pas en soi discriminatoire ou problématique et peut répondre à un objectif légitime. Il faut par contre examiner attentivement, et pour chaque cas, non seulement la légitimité du but poursuivi par la mesure, mais aussi sa cohérence avec cet objectif et sa proportionnalité.

En effet, les personnes ne remplissant pas les conditions d'ancrage local se voient traitées de manière moins favorable que les personnes qui y correspondent. Toutefois, en matière d'égalité et de non-discrimination, la Cour constitutionnelle a élaboré une jurisprudence constante fondée sur les principes suivants : « *les règles d'égalité et de non-discrimination n'excluent pas qu'une*

différence de traitement soit établie entre les catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'égalité est violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé »⁸². En fonction de la

composition sociologique de la commune concernée, ces mesures pourraient en outre toucher plus particulièrement des personnes caractérisées par des critères protégés par la législation antidiscrimination, tels que l'origine nationale ou ethnique, la fortune, voire la langue ou l'âge. Un système similaire de justification des différences de traitement est toutefois prévu également par les lois antidiscrimination.

Par ailleurs, l'avocat général Ján Mazák de la Cour de Justice des Communautés Européennes estime, dans ses conclusions rendues dans l'affaire C-197/11 et C-203/11 concernant la conformité du Grond-en Pandendecreet avec le droit de l'Union européenne, que le critère d'ancrage local qui y est repris a pour conséquence une violation du droit fondamental et individuel des citoyens européens de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres⁸³.

Enfin, la mise en place d'un critère d'ancrage local constitue une restriction du droit au logement des personnes qui ne peuvent se prévaloir de cet ancrage. Le Vlaamse Woonraad, dans son avis 2009/04 sur la politique de logement social en Flandre, relève notamment qu'un critère d'ancrage local implique qu'il n'est pas tenu compte des personnes n'habitant pas la commune et ce, quel que soit leur besoin d'un logement⁸⁴.

Pour autant, l'utilisation d'un critère d'ancrage local n'est pas en soi discriminatoire ou problématique et peut répondre à un objectif légitime. Il s'agit cependant d'un critère suspect en ce qu'il est potentiellement contestable au regard des dispositions légales citées ci-dessus. Dans ce cadre, il faut examiner attentivement, et pour chaque cas, non seulement la légitimité du but poursuivi par la mesure, mais aussi sa cohérence avec cet objectif et sa proportionnalité. Il convient dès lors de bien identifier l'objectif réel poursuivi par la mesure, et ce au regard de la politique globale (dont la politique de logement et la politique sociale) menée par le pouvoir public en question.

83 Conclusions générales de l'avocat général auprès de la Cour de Justice des Communautés européennes Jan Mazák présentées le 4 octobre 2012 dans les affaires jointes C-197/11 et C-203/11, point 42.

84 Vlaamse Woonraad, avis 2009/04, « Het sociale huurbeleid in Vlaanderen : een evaluatie », p. 18.

82 Voir par exemple l'Arrêt n°89/2011 du 31 mai 2011.

Le Centre constate notamment qu'à côté d'objectifs déclarés dont certains peuvent apparaître comme légitimes (tels que par exemple l'objectif relationnel de maintien dans un tissu social, le fait de donner des facilités de déplacement, une logique d'accompagnement social pour les logements du CPAS ou encore une réponse à la pression immobilière pour les personnes moins fortunées de la commune), existent parfois d'autres objectifs dissimulés, dont la pertinence voire la légalité peuvent être remises en question (par exemple, la volonté d'éviter certaines catégories de population jugées indésirables serait illégale, et la volonté de préserver l'utilisation d'une langue en particulier ne serait pas pertinente dans le cadre d'une politique de logement). L'évaluation de la recevabilité de la mesure se fait en confrontant la cohérence de ses objectifs avec ses effets et en examinant si d'autres mesures pourraient aboutir au même résultat.

Par exemple, s'agissant du Grond- en Pandendecreet, l'avocat-général Mázák constate, dans ses conclusions précitées, que la condition d'ancrage local formulée par le décret ne permet pas de remplir l'objectif annoncé - rencontrer les besoins immobiliers de la population endogène moins fortunée. Il ajoute que, même si ce devait être le cas, cette mesure va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre ledit objectif, vu que d'autres moyens existent pour le remplir⁸⁵.

Selon le Centre, l'ancrage local ne devrait a priori pas constituer une condition de recevabilité pour l'accès à la location ou à l'achat d'un logement. Dans ce cas, la restriction aux droits fondamentaux nous semble trop importante et par conséquent disproportionnée. En effet, le candidat ne bénéficiant pas de cet ancrage se voit alors totalement exclu de la possibilité d'obtenir un logement, quels que soient ses besoins, ses droits ou sa volonté.

Pour d'autres mesures, telles que la reconnaissance d'un certain nombre de points de priorité dans le système d'attribution des logements publics à louer ou l'obtention de primes à l'achat, une utilisation de l'ancrage local semble possible. Mais là encore, il conviendra d'être attentif à l'adéquation de la mesure par rapport au but poursuivi et sa proportionnalité.

Par exemple, dans un système d'attribution par points, accorder un grand nombre de points de priorité à ce critère, par rapport aux autres, pour l'accès à un logement social pourrait être disproportionné et donc discriminatoire. En effet, les personnes connaissant des situations socialement précaires, qui sont les premières destinataires d'une politique de logement social, se verraient dépassées par les personnes pouvant « *seulement* » justifier d'un ancrage local dans la commune. A contrario, selon le Centre, il ne devrait pas être question de discrimination lorsqu'il n'est accordé qu'un nombre limité de points de priorité à l'ancrage local au regard des autres critères plus « *sociaux* », étant donné que, dans ces cas, l'ancrage local ne sert qu'à départager des candidatures présentant une équivalence sur les autres points cruciaux. Cette vision est partagée par le Vlaamse Ombudsdienst dans sa recommandation concernant l'Arrêté-cadre Logement social dans laquelle il estime que la priorité pour les habitants de la commune doit être reconsidérée⁸⁶.

Le même test de proportionnalité doit être réalisé quant à la manière dont est formulée la condition d'ancrage local. Par exemple, une exigence de résidence dans la commune pendant une durée de 15 ans sera examinée plus restrictivement qu'une exigence de 3 ans. La taille du parc immobilier de l'autorité publique exercera également une influence sur l'évaluation de la proportionnalité de la mesure.

Le Centre invite en outre les autorités à réfléchir à la dynamique de concurrence entre les communes que peut engendrer ce type de mesures qui participe également à une logique de repli sur soi-même.

En conclusion, le critère de l'ancrage local utilisé dans le cadre d'une politique de logement social, public ou privé, est un « *critère suspect* » qui mérite d'être examiné avec attention. Ce critère n'est pas en soi et ipso facto discriminatoire. Il doit être examiné plus largement et au cas par cas dans le cadre des politiques du logement menées par l'autorité, compte tenu de la situation concrète de la commune et de l'objectif réel qu'il doit permettre d'atteindre. En tout état de cause, ce critère ne devrait pas être utilisé comme une condition en tant que telle d'accès au droit au logement.

85 Points 38 et 39 des Conclusions générales dans les affaires jointes C-197/11 et C-203/11.

86 Recommandation dans le rapport 2010.0692 du Vlaamse Ombudsdienst.

3.3. Actions

Au cours de l'année écoulée, l'établissement du cahier des charges et l'évaluation des offres pour le baromètre de la diversité Logement ont fait l'objet de toute notre attention (voir plus loin sous 'Chantiers'). Cette action a été réalisée en étroite concertation avec les différents ministres régionaux compétents pour le logement ainsi qu'avec les services nationaux et régionaux de statistique. Nous résumons ci-dessous un certain nombre d'autres actions entreprises par le Centre en 2012 dans le domaine du logement.

Sensibilisation des acteurs du bien-être

Comme déjà mentionné, la plupart des signalements relatifs au refus de donner en location concernent le revenu du candidat locataire. Les personnes recourant au CPAS, les personnes bénéficiant d'allocations

Les personnes recourant au CPAS, les personnes bénéficiant d'allocations de chômage et par extension les personnes sans contrat de travail à durée indéterminée ont de plus en plus de mal à trouver un logement abordable.

de chômage et par extension les personnes sans contrat de travail à durée indéterminée ont de plus en plus de mal à trouver un logement abordable.

La discrimination sur le marché du logement a un impact important sur le fonctionnement des services et des organisations qui s'adressent

aux groupes les plus vulnérables de notre société, comme les Centres d'aide sociale générale et les CPAS. Ils sont en effet confrontés aux conséquences directes de l'exclusion de leur groupe cible sur le marché du logement. Pour cette raison, le Centre collabore volontiers à des initiatives qui renforcent le secteur du bien-être dans la lutte contre les discriminations.

Le Centre soutient ainsi, par exemple, des formations concernant la législation antidiscrimination pour les organisations du secteur du bien-être. Ces formations contribuent à comprendre la distinction entre une différence de traitement permise (sur la base de critères pertinents comme la solvabilité) et une discrimination illicite (sur la base de critères non pertinents comme l'orientation sexuelle).

Concertation locale

Un pilier important de la lutte contre la discrimination sur le marché du logement est la concertation locale avec de préférence tous les intervenants : tant le secteur privé que la société civile et les services publics. Les différents acteurs peuvent alors rechercher des solutions à des situations problématiques locales de manière constructive.

Les propriétaires et les agents immobiliers ne sont pas seulement préoccupés par leur marge bénéficiaire, beaucoup sont également sensibles à leur responsabilité sociétale. En outre, une collaboration avec des acteurs locaux du bien-être favorise une situation où tout le monde est gagnant. Prenons l'exemple d'une initiative limbourgeoise où des agents immobiliers affiliés à la Confederatie van immobiliënberoepen (la confédération flamande des métiers de l'immobilier) s'engagent à trouver un logement aux jeunes confrontés à des situations problématiques. Youth at Risk Vlaanderen assure l'accompagnement des jeunes et se porte garant.

En 2012, le Centre a donné une première impulsion à la concertation locale organisée par le conseil d'intégration de la province du Brabant flamand. Le travail a donné lieu à des pistes concrètes : élaborer la création d'une autre image pour les locataires qui font encore souvent l'objet de préjugés stéréotypés, mettre en lumière les expériences positives avec des locataires qui étaient pourtant taxés de problématiques, accompagner les locataires dans leur communication avec les bailleurs,... Sur cette base, le conseil d'intégration formulera des recommandations pour la politique provinciale, en veillant à la contribution concrète que les différents services provinciaux peuvent apporter.

Recommandation en matière de logement social à Bruxelles

Les personnes avec un handicap qui figurent sur une liste d'attente pour un logement social en Région de Bruxelles-Capitale courent le risque d'être rayées de cette liste lorsqu'elles refusent un logement non adapté à leur handicap. Le refus peut certes être motivé, mais l'on reste livré au bon vouloir de la société de logement social, qui peut éventuellement ne pas tenir

compte de cette motivation. Le Centre a adressé une recommandation au ministère bruxellois du Logement de manière à intégrer des garanties dans la réglementation afin que les personnes avec un handicap ne puissent être rayées de la liste lorsqu'elles refusent un logement non adapté.

Modèle de questionnaire pour les agents immobiliers

Le Centre reçoit régulièrement des signalements concernant des informations sensibles demandées dans les

formulaire de renseignements d'agents immobiliers. Des questions sur le lieu de naissance, la nationalité, un handicap,... peuvent représenter une violation de la loi sur la protection de la vie privée et augmentent le risque de discrimination. De surcroît, les données d'identité complètes ne sont nécessaires qu'à la clôture du contrat de bail. C'est ainsi que le Centre a élaboré un modèle de questionnaire, en concertation avec l'Institut Professionnel des agents Immobiliers (IPI) et la Commission de la protection de la vie privée. Il sera mis à la disposition des agents immobiliers en 2013

3.4. Perspectives

Les pistes de travail dans le domaine du logement ne manquent pas. Retenons-en trois particulièrement, qui s'imposeront de façon évidente en 2013.

Baromètre de la diversité : Logement

Depuis quelques années, le Centre s'investit dans une démarche de connaissance des phénomènes discriminatoires et des problématiques qui y sont liées. Pour mieux les combattre, il convient en effet de mesurer l'ampleur et la fréquence de ces phénomènes. Le Centre a donc lancé un projet de Baromètre de la diversité : le premier, paru en 2012, traitait de l'emploi ; le deuxième s'intéressera au logement et paraîtra en 2014.

Ce projet intervient dans un contexte particulièrement préoccupant. Les tensions sur le marché du logement sont de plus en plus fortes. Le prix de l'immobilier, pour la location comme pour la vente, a fortement augmenté cette dernière décennie. Combinée à une croissance de la demande dans certaines régions du pays et aux effets de la crise économique, cette situation contribue à fragiliser des couches de la population parfois déjà largement précarisées. Des catégories de personnes ou de ménages perçues comme 'à risque', à cause de leur origine ou de leur handicap par exemple, courent dès lors davantage le danger de se voir discriminées.

D'autres organisations, comme le Minderhedenforum, ont déjà réalisé à plus petite échelle des tenta-

tives d'objectivation des discriminations vécues par les personnes d'origine étrangères en matière de logement, qui livrent des informations intéressantes. L'ambition du Baromètre est de produire un travail réunissant toutes les garanties d'une recherche scientifique concernant la discrimination sur la base de plusieurs critères, choisis en fonction de l'analyse des signalements reçus par le Centre, à savoir : l'origine ethnique, la fortune, le handicap, l'orientation sexuelle, le genre⁸⁷ et l'âge. Pour cela, deux appels d'offres ont été lancés, l'un pour le logement privé et l'autre pour le logement public. Deux consortiums ont été choisis pour effectuer ces deux recherches.

Elles se dérouleront pendant toute l'année 2013, les résultats étant attendus pour début 2014. Durant cette période, le Centre veillera au suivi du processus en assurant notamment l'organisation des comités d'accompagnement, la bonne communication entre les deux équipes de recherche, la préparation de la publication et l'organisation du séminaire qui accompagnera cette publication. La diffusion des résultats se poursuivra et s'intensifiera ensuite via l'organisation de présentations et de débats plus ciblés, auprès d'organisations directement en lien avec le terrain : pouvoirs locaux, associations professionnelles, associations de locataires, etc. Enfin, ce travail devrait susciter et nourrir l'élaboration d'avis et de recommandations.

87 L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes collabore à l'ensemble du Baromètre et plus particulièrement pour ce qui concerne les questions relatives au critère du genre.

Conditions de logement des Gens du Voyage

Le Comité européen des droits sociaux a condamné en 2012 la Belgique pour le non-respect du droit au logement des Gens du Voyage.

La deuxième piste de travail concerne les conditions de logement des Gens du Voyage. Le Centre a pris connaissance de la condamnation de la Belgique en mars 2012 par le Comité européen des droits sociaux pour le non-respect du droit au logement des Gens du Voyage, suite à une réclamation collective introduite par la Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme (FIDH).

Le Comité a condamné la Belgique en raison des faits suivants :

- » la non-reconnaissance de la qualité de « *logement* » aux caravanes en Région wallonne ;
- » l'existence de critères qualitatifs de logement (salubrité, sécurité, habitabilité) inadaptés aux caravanes et aux terrains sur lesquels elles sont installées, dans les Régions flamande et bruxelloise ;
- » le nombre trop restreint de terrains accessibles aux Gens du voyage et l'action insuffisante de l'Etat pour y remédier ;
- » la prise en compte insuffisante des spécificités des familles de Gens du voyage dans les législations urbanistiques et dans leur mise en œuvre.

Le Centre entend notamment utiliser cette décision en vue d'élaborer des recommandations aux autorités permettant d'améliorer le logement des Gens du Voyage.



4.

ORIENTATION SEXUELLE

4.1. Tendances

2012 a connu quelques cas extrêmes de violence homophobe. Deux hommes homosexuels ont été assassinés à Liège en raison de leur orientation sexuelle et un autre a été battu jusqu'au coma à Alost. Les événements ont bénéficié d'une large attention des médias en 2012 et le nombre de signalements de violence homophobe au Centre a augmenté. Difficile toutefois de définir clairement lequel de ces deux phénomènes est la cause ou la conséquence de l'autre. L'attention médiatique même est probablement liée à ces cas extrêmes de violence homophobe. Il est possible que les victimes aient pu plus facilement s'adresser au Centre ou à la police grâce à l'attention accrue des médias. Il n'existe toutefois pas, actuellement, de données chiffrées fiables qui permettraient d'affirmer ou non une augmentation des cas d'agression homophobe.

Le Centre a consacré, en 2010, une partie importante de son 'Rapport annuel Discrimination/Diversité'⁸⁸ au thème de l'orientation sexuelle. À l'époque, des constatations ont été faites, des tendances pointées et des défis abordés. Nous examinerons préalablement, dans le présent dossier thématique, si de nouvelles tendances se sont manifestées. Nous proposerons ensuite une brève analyse de la problématique de la violence homophobe. Nous parcourons quelques actions entreprises récemment par le Centre en 2012. Enfin, nous nous tournerons vers l'avenir et citerons quelques défis à relever.

Certains hiatus dans la législation abordés en 2010 ont été éliminés, d'autres existent encore. Ainsi, les co-mères ont droit, depuis le 20 mai 2011, à un congé de naissance lorsque leur partenaire lesbienne accouche. Il s'agit certes d'une réglementation provisoire, 'en attendant de nouvelles réformes dans les dispositions civiles concernant la co-parenté'⁸⁹. Certaines lacunes demeurent en effet dans la législation actuelle. Ainsi, la co-mère ne peut obtenir de lien juridique avec l'enfant que postérieurement à la naissance, après avoir parcouru une procédure d'adoption. Le Centre attend de nouvelles initiatives permettant de placer totale-

ment sur un pied d'égalité la parenté hétérosexuelle et la parenté lesbigay et il suivra cette thématique de près.

Il demeure toujours un véritable gouffre entre, d'une part, l'équivalence légale de la sexualité LGBT⁹⁰ avec la sexualité hétérosexuelle et, d'autre part, la négativité à l'égard de la sexualité lesbigay dans les faits. En 2010, le Centre citait l'homonégativité comme le problème essentiel, mais il n'est toujours pas abordé. Bien que la plupart des citoyens acceptent que les lesbigays se marient ou adoptent des enfants, ils préfèrent voir leurs enfants dans un schéma hétérosexuel ou rechignent à voir des couples homosexuels se tenir par la main en rue. Il s'agit d'un problème structurel que des lois seules ne peuvent résoudre. Une réponse plus large est nécessaire, impliquant notamment la police et l'enseignement.

Aussi longtemps qu'il n'est pas mis un terme à l'homonégativité, endiguer la violence homophobe sera difficile. Depuis 2009, le Centre a ouvert 36 dossiers concernant une agression physique à l'encontre de personnes en raison de leur (supposée) orientation sexuelle. Un tiers de ces dossiers datent de 2012. La police a également enregistré, ces dernières années, un très grand nombre de cas d'agressions homophobes : en 2008, elle a enregistré 34 plaintes, en 2011, le nombre de plaintes avait augmenté jusqu'à 86 et, au cours des six premiers mois de 2012, la police avait déjà enregistré 68 plaintes pour homophobie. Nous verrons plus loin que cette hausse des chiffres ne permet toutefois pas de conclure à une augmentation des cas de violence homophobe ou à une intensification de la violence des manifestations d'homophobie.

Il demeure toujours un véritable gouffre entre, d'une part, l'équivalence légale de la sexualité LGBT avec la sexualité hétérosexuelle et, d'autre part, la négativité à l'égard de la sexualité lesbigay dans les faits.

88 Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Rapport annuel Discrimination-Diversité 2010, pp 8-53.

89 Loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité, publiée au Moniteur belge le 10 mai 2011.

90 LGBT est une abréviation internationale utilisée pour signifier Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender. Rappelons que le Centre n'est pas compétent pour les discriminations sur base du genre, dont les discriminations envers les personnes transgenres font partie. Celles-ci ressortent des compétences de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Les chiffres dont le Centre fait état révèlent que les lesbiennes signalent moins de cas de discrimination que d'autres groupes vulnérables. Le nombre de cas d'agressions homophobes enregistrés à l'encontre de femmes est également faible. Une raison possible est que la violence à l'encontre de femmes lesbiennes prend souvent la forme de violences sexuelles. Ces

délits sont alors enregistrés comme tels, sans qu'il soit tenu compte de leur dimension homophobe.

Nous établissons ci-dessous une brève analyse de la violence homophobe et proposons quelques pistes afin de l'aborder.

4.2. Sous la loupe : Violence homophobe

Qu'est-ce que la violence homophobe ?

Qu'est-ce précisément que la violence homophobe ? Selon la définition légale, on parle de délit de haine lorsqu'un des mobiles de l'infraction est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison d'un des critères protégés. Grâce à la loi antidiscrimination, ce mobile est une circonstance aggravante : un juge peut alors prononcer une peine plus sévère.

A propos de cette définition purement juridique, quelques observations peuvent être faites. Premièrement, il est important de souligner que la violence homophobe peut prendre des formes diverses : il peut s'agir de violence verbale, psychologique, sexuelle, physique... Et ce qu'une personne donnée ressentira, par exemple, comme une offense – et donc comme de la violence verbale – pourra simplement être qualifié d'opinion par une autre.

Deuxièmement, le fait est que ce n'est pas l'orientation sexuelle effective de la victime qui compte, mais bien l'opinion que l'auteur en a. Un homme hétérosexuel qui se conduit ou s'habille 'de façon efféminée' peut donc être la victime de violence homophobe. La cause principale de l'aversion que les auteurs ressentent à l'égard de la sexualité lesbigay réside plutôt dans leurs conceptions de la virilité et de la sexualité. Dans l'esprit de nombreux auteurs, un homme doit être 'fort et costaud'. Quiconque ne répond pas à cette image peut 'se voir administrer une bonne leçon'.

Les auteurs

Les auteurs des faits ont, en d'autres termes, une opinion conservatrice sur le rôle de l'homme et de la

femme. Les études révèlent que les auteurs sont généralement de jeunes hommes qui s'en prennent en groupe à des inconnus. Ils le font souvent le soir ou la nuit et trouvent leurs victimes à proximité des lieux de rencontre ou de sortie des lesbigays.⁹¹

D'aucuns pointent du doigt l'origine étrangère ou la religion des auteurs pour expliquer leur comportement homophobe, mais cette hypothèse n'est pas étayée scientifiquement. L'aspect culturel de l'homophobie ne peut pas être nié : selon une étude néerlandaise, les jeunes d'origine marocaine sont surreprésentés parmi les suspects de violence homophobe.⁹² Mais l'appartenance à une minorité ethnico-culturelle ou à une religion donnée n'est une condition ni nécessaire, ni suffisante, de l'homophobie. À titre d'illustration : les auteurs des faits les plus abominables commis en 2012 à l'encontre de lesbigays en Belgique ne sont pas des personnes d'origine étrangère ; une des victimes l'était. Les généralisations constituent donc un frein à une lutte efficace contre la violence homophobe.

Dark number

Un autre obstacle entravant la lutte contre la violence homophobe est ce que l'on appelle le 'dark number' (ou chiffre noir) : on ne dispose pas de chiffres fiables sur le nombre de cas de violence homophobe. Une première explication tient au fait que la police et le parquet n'enregistrent les faits d'homophobie que depuis 2007. Par conséquent, d'une part, l'enregistre-

91 Agresie tegen holebi's in Brussel Stad, M. Poelman & D. Smits, Cel PWO Vorming & Welzijn, EHSAL Bruxelles, 2007.

92 Als ze maar van me afblijven, L. Buijs, G. Hekma & J. W. Duyvendak, Amsterdam University Press, Amsterdam, 2009.

ment en soi connaît encore des maladies de jeunesse, et d'autre part, tous les policiers ne songent pas à indiquer le code spécifique pour l'homophobie. Il existe du reste tellement de codes d'enregistrement différents qu'il n'est pas aisé, pour un agent, de savoir de quel type d'infraction il s'agit et à quel code elle correspond.

Outrage!, une organisation de lutte contre la violence homophobe, a mis au point une application pour smartphone permettant à tout un chacun d'indiquer où il ou elle a été victime de violence homophobe. Même si cet instrument n'avait pas pour but de fournir une réponse scientifique quant à l'ampleur de la problématique, il a attiré l'attention sur la sous-déclaration et la déficience de l'enregistrement.

Une deuxième explication au dark number tient à la propension à porter plainte des victimes de délits de haine, qui est plus faible que pour les autres infractions. Les raisons à cela sont diverses :

- » un manque de confiance en la police ;
- » un manque de confiance dans le résultat de la plainte ;
- » la non-connaissance de services comme le Centre, les organisations LGBT, les Meldpunten Discriminatie, etc. ;
- » le fait de ne pas être au courant des possibilités ou des dispositions légales ;
- » la peur de déclarer ouvertement son homosexualité ou d'une deuxième victimisation ;
- » la honte ;
- » ...

En fonction de la gravité de l'agression, la propension à porter plainte augmenterait toutefois.

Mesures contre la violence homophobe

La législation et les attitudes ne suivent pas des chemins parallèles : la violence homophobe est présente aussi bien dans les pays à la législation conservatrice que dans ceux disposant d'une législation progressiste. Édicter une série de nouvelles lois n'apportera donc aucun remède. Certains proposent, par exemple, d'infliger aux auteurs de violence homophobe des sanctions administratives communales (à l'exemple des GAS-boetes) : la procédure, moins lourde, permet de punir plus vite. Mais pour le Centre, cette idée envoie surtout un mauvais signal : une procédure moins lourde donne l'impression que les faits ne sont en réalité pas si graves. Qui plus est, les GAS-boetes ne

font l'objet d'aucun enregistrement, si bien qu'il serait impossible de se faire une idée plus claire de la violence homophobe.

Le Centre propose d'abord et avant tout un soutien aux victimes de délits de haine. S'il prend connaissance, via les médias ou des tiers, de faits de violence homophobe, il essaie d'entrer discrètement en contact avec la victime pour lui proposer ses services. Le soutien peut prendre différentes formes : orientation vers une aide psychologique adaptée, conduite et assistance à l'égard des victimes, maisons de justice, dispense des informations sur la législation antidiscrimination ou sur la situation juridique, suivi actif du dossier au niveau de la police et du parquet, conseils sur des mesures éventuelles à prendre (déposer une déclaration de victime, demander l'aide d'un avocat, suggérer des actes d'enquête supplémentaires). Le Centre est également compétent pour ester en justice et peut se constituer partie civile. S'il y a une victime identifiable, le Centre a toujours besoin de son autorisation.

Outre cette aide de première ligne, le Centre collabore avec un grand nombre de partenaires afin de lutter structurellement contre l'homophobie. Il mène par exemple des campagnes de sensibilisation pour les victimes (voir www.signale-le.be) et organise des formations destinées à différents partenaires. Il réfléchit à des mesures de substitution pour les crimes de haine⁹³. Enfin, il mène, conjointement avec les organisations sur le terrain, différentes actions autour de la discrimination basée sur l'orientation sexuelle.

Police

La police est l'un des principaux partenaires dans la lutte contre l'homophobie. Le Centre et la police ont dès lors signé une convention comprenant trois piliers :

- » des formations sur le thème de la diversité pour des groupes de maximum 15 personnes ;

93 Voir Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, "Vers des mesures alternatives dans la lutte contre les discriminations et les délits de haine", 2012.

On ne dispose pas de chiffres fiables sur le nombre de cas de violence homophobe.

La police est l'un des principaux partenaires dans la lutte contre l'homophobie. Le Centre et la police ont dès lors signé une convention.

- » des projets transversaux en collaboration avec la police ;
- » le soutien d'un réseau diversité au sein de la police fédérale.

Le Centre propose, depuis 2007, une formation de deux jours sur le thème de l'homophobie à l'École fédérale. Cette formation a été élaborée conjointement avec la police et d'autres partenaires. À ce jour, la Belgique reste l'un des seuls pays européens dotés d'une telle formation. Nouveauté depuis cette année : l'ASBL Rainbow Cops Belgium y présente ses actions (voir encadré).

Le Centre a dispensé diverses autres formations à la police en 2012, aussi élaborées en partenariat avec d'autres acteurs. À la demande de la zone de police Bruxelles Capitale Ixelles, le Centre a mis au point une formation destinée aux collaborateurs d'accueil des commissariats - souvent les premiers interlocuteurs des victimes.

Dans le cadre d'une campagne du secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances de la Région de Bruxelles-Capitale, les 6 zones de police bruxelloises ont reçu la possibilité de suivre une formation d'une demi-journée avec théâtre d'entreprise. Cette formation a vu le jour grâce à la collaboration du cabinet du secrétaire d'État, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, d'ILGA-Europe, de la Maison arc-en-ciel, de Rainbow Cops Belgium, de Genres Pluriels et du Centre. À l'occasion de la formation, le Centre, la Maison arc-en-ciel de Bruxelles et la police ont conçu ensemble une brochure destinée à tous les services de police. Les policiers peuvent y trouver des informations sur l'homophobie, des directives concernant l'accueil ou la rédaction de PV, etc. La publication de la brochure est planifiée pour le printemps 2013.

Toutes ces formations ont pour même point de départ la diversité interne au sein de la police ; ensuite, le deuxième point d'attention concerne l'organisation de l'accueil des victimes d'infractions homophobes : quelles constatations sont nécessaires dans le procès-verbal, quelles questions d'orientation peuvent être posées pendant une audition, etc.

Le Centre part d'exercices pratiques et de cas concrets, par exemple de la situation où un inspecteur refuse d'établir un PV concernant une agression homophobe.

Ces exercices permettent de faire prendre conscience aux participants qu'ils prennent parfois de tels cas à la légère. Même si un PV est établi, certains participants ne voient pas l'intérêt, premièrement, de faire mention du motif homophobe et, deuxièmement, de renvoyer à la circulaire concernée (COL 14/2006). Ces deux éléments sont pourtant essentiels afin de garantir le meilleur traitement juridique possible pour la victime.

Au cours des formations, les participants demandent souvent s'il est possible d'obtenir des outils qui leur permettraient d'améliorer la qualité des auditions et des PV. En collaboration avec la Direction de l'information policière opérationnelle (CGOI) et Rainbow Cops Belgium, le Centre a élaboré des questions d'orientation pour l'audition d'une victime / de l'auteur d'une infraction comportant un motif homophobe. Cela devrait faire en sorte que le renvoi à la circulaire COL 14/2006 ou à d'autres éléments importants ne soient pas oubliés. Ce modèle de PV doit encore être mis en œuvre dans le système d'enregistrement de la police, mais il constitue un levier important afin de lutter contre la sous-déclaration d'infractions homophobes.

Les efforts de la police n'offrent, en soi, pas de solution au problème sous-jacent : l'homonégativité dans notre société. Aborder ce problème essentiel est un travail de longue haleine. Cela requiert, par exemple, que les enfants appréhendent à l'école la question de la sexualité lesbigay. Des études dévoilent que les adolescents ont en moyenne des schémas de pensée plus homophobes que les jeunes adultes⁹⁴ ; il conviendrait donc d'aborder le problème, pour ainsi dire, à la racine – dès la maternelle.

CONTRIBUTION EXTERNE

Un pont jeté entre les lesbigays et la police

Dirk Maes : président Rainbow Cops Belgium – LGBT Police

L'ASBL Rainbow Cops Belgium-LGBT Police (RCB) a établi lors de sa création un plan de politique à mener pour la période 2011-2014. Dans l'intervalle, des travaux assidus ont

94 M. Hooghe & C. Meeusen, Homophobia and the transition to adulthood : a three year panel study among Belgian late adolescents and young adults, 2008-2011, *Journal of Youth and Adolescence*, Vol 41, n°9, pp. 1197-1207.

été réalisés par rapport à plusieurs objectifs de ce plan. Au niveau de la sensibilisation, RCB s'est notamment occupé d'une formation interne autour de la thématique LGBT. L'association s'est également présentée à de nombreuses séances d'information et a été invitée comme interlocuteur dans des débats et des conférences. RCB a augmenté sa visibilité en participant à quelques événements LGBT – comme la Gay Pride à Bruxelles, l'Antwerp Pride, les Fiertés namuroises, la Gay Street à Liège – mais aussi à des conférences à l'étranger de la European Gay Police Association.

Dans un futur proche, RCB mettra l'accent sur les formations de police internes. Un module de formation est actuellement en cours d'élaboration. La dernière main est mise au contenu et à la structure du programme, afin que RCB puisse introduire rapidement un dossier d'agrément.

Dans la lutte contre les infractions de nature homophobe, RCB entend collaborer à un projet consacré au 'third party reporting', ainsi qu'à la création d'un numéro de téléphone vert. Cela facilitera grandement pour les victimes le signalement d'une infraction. Nous constatons en effet qu'un grand

nombre d'infractions ne sont pas signalées, parce que les victimes n'osent pas, ne veulent pas ou ne peuvent pas se rendre à la police. Le 'Third party reporting', qui voit la déclaration être enregistrée par un autre service que la police, et un numéro vert tenu par un collaborateur LGBT de la police, peuvent contribuer à faire diminuer le 'dark number'.

Sous la régie du cabinet du ministre de l'Intérieur et du ministre de la Justice, un réseau de fonctionnaires de police de référence sera constitué. Ils pourront être membres ou non de Rainbow Cops, mais doivent surtout avoir des affinités avec la communauté LGBT. À cet effet, Rainbow Cops a donné un exposé plus tôt en 2012 pour la plate-forme de concertation homophobie du ministère de l'Intérieur.

Rainbow Cops Belgium-LGBT a bien démarré et compte entre-temps plus de 100 membres actifs, tous disposés à s'atteler à leur manière à rendre le paysage de la police plus diversifié et à créer un environnement de travail plus sûr pour chaque policière et policier.

4.3. Actions



À côté des actions susmentionnées sur l'homophobie, le Centre a élaboré une action dans un tout autre domaine : il a lancé, juste avant le début de la saison des festivals, une campagne de sensibilisation contre l'homophobie sur scène.

de concerts, de festivals et les responsables de salle ont reçu un DVD contenant des informations sur le cadre légal des spectacles ainsi qu'une série d'outils de prévention. Vous trouverez de plus amples informations sur la campagne et sur la liberté d'expression sur scène sur le site Internet de la campagne.

www.pasdehainesurscene.be

Le message de la campagne était 'Pas de haine sur scène !'. Une dizaine de festivals et de salles de concert ont soutenu l'action en distribuant des flyers ou en appelant le public à observer 'une minute de vacarme' contre le racisme, l'homophobie et l'incitation à la haine. Une quinzaine d'artistes ont collaboré au clip vidéo de la campagne. Les organisateurs de spectacles,

4.4. Perspectives

Dans le cadre du Protocole de collaboration entre la Région wallonne et le Centre, il a été décidé de réaliser un court-métrage mettant en scène des personnes lesbiennes, bisexuelles, gays ou des proches de ces dernières, dans leur vie quotidienne. Il sera réalisé et diffusé en 2013. Le message qui est mis en avant dans le court-métrage est : « *il/elle est gay, bi ou lesbienne, et alors ?* ». Des débats seront aussi organisés après la diffusion du court-métrage, afin d'opérer une mise en contexte, d'aborder la question des discriminations et les solutions qui existent pour y faire face.

Le Centre est également impliqué dans la préparation, l'élaboration et le suivi du Plan d'action interfédéral contre les violences homophobes et transphobes.

Le Centre est également impliqué dans la préparation, l'élaboration et le suivi du Plan d'action interfédéral contre les violences homophobes et transphobes. La préparation du plan d'action a débuté en 2012 ; le

Centre a mis son expertise à disposition et a participé aux réunions. Le 31 janvier 2013, le plan d'action a été présenté lors d'une conférence de presse par la ministre fédérale de l'Égalité des chances, en présence du Premier ministre et de la ministre de la Justice ainsi que des autres ministres de l'Égalité des chances du gouvernement flamand, de la Région wallonne, de la Communauté française et de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le plan d'action est construit autour de six priorités : 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. Le plan d'action est suivi par un comité de pilotage, un groupe de travail interdépartemental et un réseau d'experts. Le Centre continuera d'assumer son rôle d'expert indépendant lors du suivi et de la poursuite de l'élaboration du plan. Dans une phase suivante, le plan d'action sera étendu à la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et à l'identité ou l'expression de genre. Ce deuxième volet sera présenté en mai.



5.

HANDICAP

5.1. Tendances

La moitié des dossiers ‘Handicap’ ouverts en 2012 concernent le secteur des biens et services. Cette proportion résulte du grand nombre de signalements contre les nouvelles mesures de sécurité dans les parcs d’attractions Plopsaland, qui excluaient les personnes handicapées de nombreuses attractions. En collaboration avec de nombreux intervenants, le Centre poursuit les discussions afin de trouver un équilibre entre sécurité et non-discrimination dans les parcs d’attractions.

Dans le cadre d’une procédure en cours concernant le refus d’entrée par un gérant de salle de bowling d’une personne portant un voile pour cacher les traces du traitement d’une maladie, la Cour de Cassation a cassé la décision de la Cour d’appel de Liège. Cette dernière avait estimé l’action du Centre irrecevable au motif que le port d’un vêtement ne constituait pas un critère protégé. L’affaire a donc été renvoyée devant une autre cour d’appel. La Cour d’appel de Gand a également confirmé la discrimination indirecte pour une personne malvoyante accompagnée d’un chien d’assistance qui avait été refusée dans un restaurant. Quelques nouveaux dossiers ont été introduits en justice. Par ailleurs, de nombreuses solutions négoc-

ciées⁹⁵ ont été trouvées pour des dossiers de discrimination avérée. Citons notamment un accord intervenu dans le secteur du transport aérien, suite au refus d’embarquement subi par quatre jeunes personnes sourdes, au motif que la compagnie aérienne ne pouvait pas prendre en charge « *plus de deux personnes à mobilité réduite en même temps à bord* ». D’autres solutions ont été négociées, notamment dans les secteurs du logement, de l’enseignement et bien sûr de l’emploi.

Le Centre a rencontré les cabinets ministériels du gouvernement fédéral compétents pour les dossiers emblématiques. Il s’agissait notamment de rencontrer le ministre des Entreprises publiques en vue du futur contrat de gestion de la SNCB (voir aussi plus loin), la ministre de la Justice concernant la situation des personnes handicapées mentales et/ou malades mentales en prison et le ministre en charge de la Politique des Personnes handicapées dans le cadre des nouvelles missions du Centre comme mécanisme indépendant pour le suivi de la Convention des Nations Unies relative au droit des personnes handicapées.

.....
⁹⁵ Une rubrique spéciale où sont résumées la plupart des solutions négociées par le Centre a été créée sur le site internet du Centre : www.diversite.be. En outre, vous trouverez au Chapitre Chiffres quelques exemples de solutions négociées, ainsi que sous la rubrique ‘Solutions négociées’ (p.152) un aperçu de la stratégie du Centre et des résultats en chiffres.

5.2. Sous la loupe : Enseignement inclusif

Dans la Convention des Nations unies, le handicap est considéré comme le résultat d’une interaction entre une personne avec une incapacité durable et les obstacles qu’oppose à celle-ci une société non inclusive. Une société inclusive est une société qui prend pour point de départ la diversité de ses membres et où chacun peut faire usage des mêmes facilités. Des personnes avec et sans handicap prennent ensemble les transports publics, vont ensemble au club de sport, font leurs courses dans les mêmes boutiques, assistent à la même représentation théâtrale et sont mutuellement collègues sur leur lieu de travail.

Le moteur d’une société inclusive est un enseignement inclusif. Les enfants qui ont appris à l’école que les

enfants avec un handicap ont, comme tous les enfants, leurs forces et leurs faiblesses, deviennent plus tard les enseignants, commerçants, collègues,... qui veillent à une bonne accessibilité et jugent les personnes avec un handicap – au-delà de tous les préjugés – sur leur valeur. L’enseignement inclusif est donc non seulement un droit, mais aussi une nécessité.

Les enfants avec un handicap ont donc le droit d’aller à l’école qu’ils auraient fréquentée s’ils n’avaient pas eu de handicap. Dans la pratique, ce sera souvent l’école du quartier, où se rendent peut-être le petit frère ou la grande sœur, ou les amis. Outre la Convention des Nations unies relative au droit des personnes

Les enfants qui ont appris à l'école que les enfants avec un handicap ont, comme tous les enfants, leurs forces et leurs faiblesses, veilleront plus tard à une bonne accessibilité et jugeront les personnes avec un handicap – au-delà de tous les préjugés – sur leur valeur.

Flandre et en Wallonie, 5 pour cent de l'ensemble des élèves (!) suivent les cours dans l'enseignement spécial et le nombre d'élèves réorientés vers cet enseignement continue de croître (voir la contribution externe). Cela place la Belgique en queue de classement de tous les pays européens (la moyenne européenne est de 3 pour cent). De surcroît, les parents qui recherchent une école ordinaire pour leur enfant avec un handicap essuient souvent des refus. Il ressort des signalements reçus par le Centre qu'un très grand nombre de parents éprouvent des difficultés à obtenir, dans une école ordinaire, les aménagements nécessaires pour leur enfant.

Sans minimaliser l'importance et la nécessité de l'enseignement spécialisé, le Centre plaide pour que tous les acteurs de l'enseignement jouent résolument la carte de l'enseignement inclusif. Qu'ils créent un environnement stimulant où élèves, parents, enseignants et personnel de soutien puissent rechercher de manière sûre des solutions créatives. Pour cette raison, le Centre est intervenu en 2012 afin d'expliquer aux syndicats de l'enseignement et aux coupoles des écoles les implications pour l'enseignement de la Convention des Nations unies. En outre, les différentes communautés doivent s'atteler d'urgence à créer un cadre légal clair offrant des garanties pour les élèves avec un handicap et leurs parents et fournissant un soutien structurel de l'enseignement ordinaire. La formation des enseignants doit également accorder davantage d'attention à la conscience de donner cours à un groupe d'élèves divers. Enfin, un plan pluriannuel devra être instauré afin de rendre, à terme, l'infrastructure scolaire existante intégralement accessible.

handicapées, les décrets de l'égalité des chances des communautés et régions garantissent également que les élèves avec un handicap qui fréquentent une école ordinaire y ont droit à des aménagements raisonnables.

Le secteur de l'enseignement ne semble toutefois pas encore pleinement conscient du droit à l'enseignement inclusif. En

CONTRIBUTION EXTERNE

« Il vaut mieux que nous suivions les cours simplement parmi les autres enfants »

Bruno Vanobbergen : Commissaire au Vlaams Kinderrechtencommissariaat (Commissariat aux droits de l'enfant de la Communauté flamande)

TDAH, TDA, TOP, TC, autisme, enfants hypersensibles, surdoués, bipolaires, ... Plus personne ne lève les yeux quand un enfant agité est qualifié d'enfant atteint de 'TDAH', ou un enfant aux humeurs changeantes de 'bipolaire'. Le fait qu'un même enfant porte, outre une étiquette de TDAH, également une étiquette d'autisme et une étiquette de dyslexie ne nous étonne plus. Les aspérités du caractère s'apparentent aujourd'hui à un trouble. Autrefois, elles caractérisaient des enfants difficiles ou timides. De plus, nous constatons que les enfants issus d'une famille ayant des problèmes financiers ou autres ont davantage de chance d'être étiquetés que les autres enfants. Les garçons ont plus de chance d'être diagnostiqués que les filles, et les jeunes d'origine étrangère plus que les jeunes d'origine belge. Les enfants nés tard dans l'année ont 74 pour cent de chances en plus d'être orientés vers l'enseignement spécial que les enfants nés en début d'année...

L'intérêt croissant porté aux étiquettes a mené à une réorientation croissante vers l'enseignement spécial. Il y a dix ans, la Flandre comptait par exemple 1 300 élèves dans l'enseignement de type 3 (enseignement spécialisé pour les enfants avec des troubles du comportement). On en dénombre aujourd'hui 2 300. En 2001, on comptait 23 écoles ayant une offre de type 3, elles sont maintenant 43. Le Kinderrechtencommissariaat estime qu'il s'agit d'une évolution exceptionnellement préoccupante et s'est mis à l'écoute des enfants étiquetés : que pensent-ils personnellement de leur situation ? Il en ressort que ce n'est pas l'école en soi qui est critiquée. Mais bien le fait qu'ils se trouvent dans une école séparée et sont ainsi traités différemment. Ils veulent les mêmes matières que les élèves d'une école normale. Ils savent qu'ils sont capables de plus. « Ils ne peuvent pas nous reléguer au second plan parce que nous sommes différents », dit un jeune. Tout comme dans l'enseignement secondaire général ou technique, ils veulent suivre des cours de français et d'anglais, et d'autres matières dont on a besoin pour pouvoir aller dans une haute école ou à l'université. Une école séparée les prive de cette chance. Le fait aussi qu'eux, enfants avec un handicap, se retrouvent tous ensemble est parfois difficile à supporter. Ils se connaissent : quand quelqu'un fait du bruit

ou joue en classe, ils veulent aussi jouer et faire du bruit. Avec les enfants « normaux » dans une école normale, ils sont plus calmes.

Un élève témoigne : « *Je trouve que nous avons droit aux mêmes leçons que dans une école normale. Nous ne recevons pratiquement pas de devoir. Ce n'est pas parce que nous avons des problèmes de comportement que nous devons recevoir du travail beaucoup plus facile. Nous ne sommes pas des idiots. Je suis moi-même assez intelligent. Les docteurs m'envoient à cette école uniquement à cause de mon caractère. La seule chose que nous faisons, c'est*

compter, du néerlandais et travailler. On n'a pas de leçons de français, pas d'anglais, pas d'informatique. Il faut d'abord une autorisation du médecin pour pouvoir aller à une école normale. Les maîtresses et les maîtres disent que je suis assez malin pour aller à une école normale. Mais maintenant, tout rattraper est pratiquement impossible. Je suis déjà en quatrième. Si je veux maintenant passer dans l'enseignement secondaire technique, je ne réussirai plus à tout rattraper. »

www.kinderrechtencommissariaat.be/advies/recht-doen-aan-kinderen-met-een-label

5.3. Actions

Ci-dessous, nous présentons brièvement les recommandations du Centre en matière de handicap, que vous pouvez consulter en intégralité sur le site du Centre, sous la rubrique « *Avis et Recommandations* » (Filtre : Handicap).

Les recommandations du Centre pour des transports publics plus accessibles

Fin 2010, le Centre organisait une action de sensibilisation dans la gare Centrale à Bruxelles, réclamant des trains et des gares plus accessibles pour les personnes en situation de handicap, tant au niveau des infrastructures qu'à celui des services (réservation, etc.). Depuis lors, les signalements adressés au Centre par des personnes handicapées ayant rencontré des difficultés sérieuses durant leurs voyages en train n'ont pourtant pas cessé. Puisqu'un nouveau contrat de gestion de l'entreprise publique se préparait, le Centre a réitéré ses recommandations au ministre compétent et aux responsables de la SNCB. Mais, malgré plusieurs tentatives de dialogue, il y a peu d'avancées par rapport aux attentes des personnes handicapées.

Au niveau des transports régionaux, en octobre 2010, le Centre et 27 associations de personnes handicapées adressaient des recommandations au Conseil d'Administrations de la Société Régionale Wallonne des Transports pour une meilleure accessibilité des bus TEC. Devant le peu d'avancées dégagées par les discussions,

les associations ont porté le dossier en justice auprès du tribunal civil de Namur. Au mois de septembre de cette année, afin de mieux comprendre la situation, la présidente du tribunal s'est rendue au dépôt TEC de Namur en présence des parties prenantes. Depuis lors, les parties tentent de trouver un accord afin d'éviter d'aller au bout de la procédure en justice. Des recommandations du même ordre ont été adressées au réseau De Lijn en Flandre et à la STIB à Bruxelles.

Puisqu'un nouveau contrat de gestion de l'entreprise publique se préparait, le Centre a réitéré ses recommandations au ministre compétent et aux responsables de la SNCB.

Accessibilité des ascenseurs

En 2011, le Centre adressait une recommandation au ministre compétent concernant une nouvelle réglementation imposant des mesures de sécurité plus contraignantes pour les ascenseurs d'immeubles. Ces nouvelles mesures risquaient de rendre certains ascenseurs inaccessibles aux personnes en chaise roulante. Le Centre a été entendu et le nouvel arrêté royal publié au Moniteur ce 19 décembre 2012 remédie au problème en stipulant que « *les adaptations techniques ne peuvent compromettre l'accessibilité de l'ascenseur pour les personnes à mobilité réduite* ».

Organisation des soins en enseignement ordinaire

Suite à une recommandation du Centre concernant la problématique des soins et de la prise de médicaments à l'école, la ministre de l'Enseignement obligatoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles rédige, en collaboration avec le Centre, une circulaire qui sera adressée aux écoles afin que la scolarisation des élèves en enseignement ordinaire ne soit pas gênée par un manque d'aménagement dans le suivi médical.

Le caractère obligatoire des aménagements raisonnables n'est pas encore acquis auprès de nombreux acteurs susceptibles de devoir les mettre en place.

Sensibilisation à la notion d'aménagements raisonnables

Mettre en place des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées n'est pas une possibilité mais bien une obligation et ce dans tous les domaines de la vie publique. Ce ne sont pas des avantages ou des privilèges : ces aménagements sont réalisés afin que les personnes handicapées puissent participer sur un pied d'égalité avec les autres. Néanmoins, le Centre constate que le caractère obligatoire de ces aménagements n'est pas encore acquis auprès de nombreux acteurs susceptibles de devoir les mettre en place. Pour cette raison, le Centre s'est adressé tant aux employeurs qu'aux syndicats, aux directions et aux coupoles des écoles, aux étudiants, aux mandataires locaux et aux organisations représentant les personnes handicapées en organisant des séances de formation et de sensibilisation aux aménagements raisonnables.

5.4. Perspectives

Brochure aménagements raisonnables à l'école

Pour mieux faire connaître l'enseignement inclusif auprès d'un large public, le Centre a lancé la réalisation d'une brochure expliquant de manière compréhensible que les enfants avec un handicap ont le droit de fréquenter une école ordinaire, où ils ont droit à des aménagements raisonnables. La brochure s'adressera tant aux élèves et aux parents qu'aux enseignants et directions d'école. Elle abordera le cadre légal qui interdit les discriminations dans l'accès à l'école ordinaire des enfants avec un handicap et qui oblige les écoles à prévoir des aménagements raisonnables. Elle présentera également des bonnes pratiques et des informations sur les aménagements raisonnables ainsi que sur l'enseignement inclusif. Elle fait suite aux entretiens en table ronde que le Centre a organisés du côté francophone et du côté néerlandophone et dont il est ressorti un grand besoin d'informations supplémentaires.

Consultation

Le Centre organisera une tournée de consultation sur sept thèmes essentiels de la vie quotidienne des

personnes handicapées : l'égalité et la non-discrimination, l'accessibilité, la capacité juridique, le droit à la liberté et la sécurité de la personne, le droit à l'autonomie de vie et à l'inclusion dans la société, le droit à l'enseignement inclusif et le droit à l'emploi. Chacun de ces thèmes est en relation avec différents articles de la Convention des Nations unies. La consultation s'adressera aux personnes avec un handicap, aux associations qui défendent leurs intérêts et à d'autres organisations concernées de la société civile. Le Centre souhaite ainsi se forger une idée des pierres d'achoppement entourant les sept thèmes. Les résultats de la consultation contribueront à déterminer quelles priorités le Centre fixera pour l'exécution de ses missions en tant que mécanisme indépendant. La tournée de consultation représente également l'occasion de mieux faire connaître l'existence et le contenu de la Convention et le fonctionnement du mécanisme indépendant.

Rapport parallèle en tant que mécanisme indépendant

En tant que mécanisme indépendant pour le suivi de la Convention des Nations unies relative au droit des personnes handicapées, le Centre rédigera un « rapport

parallèle ». Le but est de considérer la politique autour du handicap à la lumière de la Convention et des obligations qui en découlent. Le rapport parallèle placera le rapport officiel des pouvoirs publics et les « *shadow reports* » des associations de défense d'intérêt dans une perspective plus large, en apportant des informations et des remarques complémentaires⁹⁶. Il sera remis au Comité des Nations unies qui veille au suivi de la Convention.

.....

96 Dans les 'shadow reports', les associations de défense d'intérêt apportent à partir des expériences de leur base des réflexions critiques et des compléments au rapport des pouvoirs publics. L'ASBL GRIP a déjà publié un shadow report : www.gripvzw.be/vn-verdrag/523-grip-brengt-het-eerste-schaduwrapport-vn-verdrag.html. Le shadow report du Belgian Disability Forum est attendu pour l'été 2013.





Chapitre 4.

**JURISPRUDENCE
ET SOLUTIONS
NÉGOCIÉES**



1.

INTRODUCTION

La collecte de la jurisprudence nationale concernant la législation antidiscrimination et sa mise à disposition au public sous une forme rendue anonyme font partie des missions légales du Centre. Les décisions dont le Centre a connaissance peuvent être retrouvées sur son site Internet : www.diversite.be (rubrique 'Législation et jurisprudence'). Le présent chapitre contient un aperçu succinct des jugements et arrêts prononcés en 2012, suivi d'une discussion plus détaillée de quelques jugements intéressants.

Le Centre peut lui-même ester en justice, mais en pratique, il ne le fait qu'exceptionnellement. En 2012, il s'est agi de 5 nouvelles affaires 'seulement' (et de 20 plaintes simples). Ces dossiers font l'objet d'une explication plus détaillée sous la rubrique « *Dossiers judiciaires introduits par le Centre depuis 2003* » (p.146), qui illustre également l'évolution du nombre d'actions en justice du Centre depuis 2003.

Si possible, le Centre privilégie un traitement plus constructif, extrajudiciaire, des dossiers de discrimination. Depuis 2012, de telles « *solutions négociées* » sont reprises sous la rubrique du même nom sur le site Internet du Centre. Une analyse globale est réalisée à la rubrique « *Solutions négociées* », p.152.



2.

APERÇU DE LA JURISPRUDENCE

Vous trouverez ci-après, pour l'année 2012, un bref aperçu des décisions judiciaires en première instance ou en appel concernant la discrimination, les délits de haine ou les expressions de haine punissables. Attendu que le Centre n'est pas systématiquement informé d'affaires en cours, l'exhaustivité ne peut être garantie.

De plus amples informations sur ces jugements et arrêts sont disponibles sur le site Internet du Centre (www.diversite.be), sous la rubrique « *Législation et jurisprudence* ».

Pour les arrêts du Conseil d'État, de la Cour de cassation, de la Cour constitutionnelle, de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour européenne des

droits de l'homme, nous renvoyons aux sites Internet respectifs de ces instances :

- » Cour de justice de l'Union européenne : curia.europa.eu
- » Cour européenne des droits de l'homme : www.echr.coe.int
- » Cour constitutionnelle : www.const-court.be
- » Cour de cassation : www.cassonline.be
- » Conseil d'État : www.raadvst-consetat.be

Remarquez que le Centre a réalisé un aperçu séparé en ce qui concerne le port de signes convictionnels, avec les renvois nécessaires à la jurisprudence du Conseil d'État, etc. (www.diversite.be/signes).

Autres cours et tribunaux

Les affaires en italique sont des affaires dans lesquelles le Centre a été impliqué.

Date	Cour	Critère	Thème	Jugement
10 janvier 2012	Tribunal correctionnel de Gand	Critères 'raciaux'	Un homme reproche à une conductrice de tram d'être blanche, d'être une femme et non musulmane. Il l'insulte, frappe sur la cabine de conduite, en appelle aux autres passagers, dit qu'elle ne vaut rien, face à une absence de réaction.	Le tribunal estime que ces propos relèvent clairement de l'« <i>incitation à la haine raciale et à la discrimination</i> ».
10 janvier 2012	Tribunal correctionnel de Bruges	Critères 'raciaux'	Un chauffeur de bus interpelle un homme de couleur de peau foncée sur la voie publique : « <i>Noirs, macaques, retournez dans votre pays</i> ».	Au cours du procès, l'homme ne témoigne d'aucun sentiment de culpabilité et est condamné.
18 janvier 2012	<i>Tribunal correctionnel d'Anvers</i>	<i>Orientation sexuelle</i>	<i>La victime fait la connaissance de jeunes dans un café. Après avoir quitté l'établissement, il est violemment malmené. Il estime avoir été malmené en raison de son orientation sexuelle. Les jeunes déclarent qu'ils voulaient lui donner une bonne correction.</i>	<i>Le tribunal estime que l'aspect orientation sexuelle est insuffisamment démontré mais qu'il est bel et bien question de violence insensée et totalement inacceptable.</i>
30 janvier 2012	Tribunal correctionnel de Termonde	Critères 'raciaux'	Deux femmes partagent la même chambre d'hôpital. Le conjoint de l'une des deux constate que l'autre femme est d'origine turque. Il communique à l'infirmier que sa famille ne souhaite pas partager de chambre « <i>avec une bronzée</i> ». Il conseille à sa femme de ne toucher à rien pour ne pas être contaminée et estime que l'hôpital doit placer les Turcs avec les Turcs et les Belges avec les Belges.	Il est condamné pour incitation à la discrimination en raison de la couleur de peau.
8 février 2012	Tribunal correctionnel de Louvain	Conviction religieuse	L'auteur a frappé une jeune fille qui quittait la piscine. Il estimait qu'une musulmane ne devait pas se rendre à la piscine.	Il est condamné à 4 mois d'emprisonnement et 50€ d'amende.

10 février 2012	Tribunal de première instance de Bruxelles	Critères 'raciaux'	Premièrement, une plainte est introduite dans le cadre d'une procédure au sujet de l'album 'Tintin au Congo'. Ensuite, une action en cessation est introduite à l'encontre de cet album. L'action vise principalement l'interdiction de diffusion ou à faire en sorte que celle-ci aille de pair avec certaines obligations (avertissement, introduction,...).	Le Président du tribunal estime que pour les reproches au civil, il n'est question ni de harcèlement, ni de comportement consistant à enjoindre à pratiquer une discrimination. Pour les reproches basés sur des infractions pénales, il constate l'absence de dol spécial.
10 février 2012	Tribunal correctionnel d'Anvers	Conviction religieuse	<i>Deux personnes impliquées dans Sharia-4belgium sont poursuivies pour harcèlement à l'encontre des proches parents d'une femme politique, entre-temps décédée, incitation à la haine, discrimination et violence à l'encontre de diverses personnalités politiques et de non-musulmans, et cela sur un ton particulièrement agressif, dans de petits films diffusés via Youtube.</i>	<i>Ce faisant, ils offensent également des musulmans croyants qui manifestent leur foi d'une manière respectueuse et veulent cohabiter dans une société avec des personnes qui ne partagent pas leurs opinions. Les films témoignent d'un manque total de sens civique et mettent en péril le droit à la libre expression. Ils sont condamnés par contumace.</i>
7 mars 2012	Tribunal correctionnel de Tongres	Critères 'raciaux'	<i>Un homme met délibérément le feu à un temple sikh alors qu'il devait se douter que des personnes étaient présentes dans le temple.</i>	<i>Le juge estime que son acte est inspiré par la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard des membres de la communauté sikh.</i>
19 mars 2012	Cour d'appel de Liège	Critères 'raciaux'	<i>Une secrétaire travaillant dans un cabinet ministériel semble ne pas supporter que sa supérieure ait une couleur de peau plus foncée. Elle profère à plusieurs reprises des propos racistes ou méprisants. Pendant une fête de fin d'année, elle se sent provoquée par sa supérieure, la frappe et brise un verre sur son visage.</i>	<i>La Cour conclut qu'il n'était pas question de provocation de la part de la victime et que la cause du conflit entre les deux femmes avait bien une perspective raciste. L'article 405quater du Code pénal doit donc être appliqué.</i>
22 mars 2012	Cour d'appel de Bruxelles	État civil	Un employé dispose d'une pension complémentaire faisant partie de son contrat de travail individuel. Les conditions de la pension prévoient que le partenaire avec qui le mariage est contracté après la prise de la pension ne peut pas être bénéficiaire.	La Cour refuse de reconnaître la discrimination sur la base du principe général de la non-rétroactivité des lois tel que figurant à l'article 2 du Code civil.
30 mars 2012	Tribunal correctionnel d'Anvers	Conviction religieuse	<i>Deux personnes impliquées dans Sharia-4belgium sont poursuivies pour harcèlement à l'encontre des proches parents d'une femme politique, entre-temps décédée, incitation à la haine, discrimination et violence à l'encontre de diverses personnalités politiques et de non-musulmans, et cela sur un ton particulièrement agressif, dans de petits films diffusés via Youtube.</i>	<i>Ce faisant, ils offensent également des musulmans croyants qui manifestent leur foi d'une manière respectueuse. Les films témoignent d'un manque total de sens civique et mettent en péril le droit à la libre expression. Le jugement par contumace du 10 février 2012 est dès lors confirmé moyennant une peine moins sévère.</i>
2 avril 2012	Tribunal correctionnel de Termonde	Orientation sexuelle	Un jeune homme est sorti avec un travesti. Dans un quartier de sorties, il se prend une raclée par ce que l'on peut appeler de jeunes voyous. Selon un témoin, la communauté lesbigay dans le quartier est souvent victime de violence vide de sens.	Sur cette base, ainsi que celle des déclarations de la victime, le tribunal décide qu'il est question de circonstances aggravantes, à savoir l'homophobie. Le tribunal motive en détail le quantum de la peine.

2 mai 2012	<i>Cour d'appel de Bruxelles</i>	Critères 'raciaux'	<i>Un groupe de neuf jeunes veut entrer dans une discothèque mais le seul Belge d'origine allochtone est refusé.</i>	<i>Quantité de raisons en matière de contrôle, de sécurité, de système de permis sont cités par la défense. Attendu que ces raisons ne peuvent être prouvées, la Cour conclut à un refus d'accès en raison de l'origine.</i>
4 mai 2012	<i>Tribunal correctionnel d'Anvers</i>	<i>Conviction religieuse et politique</i>	<i>Dans toute une série de films sur Youtube, F.B. s'exprime de façon particulièrement grossière et blessante à l'encontre d'une femme politique, entre-temps décédée qui était atteinte d'une maladie incurable. D'autres personnalités politiques sont également gravement prises à partie. Un certain nombre de ces déclarations concernent des non-musulmans.</i>	<i>L'auteur est condamné à 2 ans d'emprisonnement avec sursis dont 1 an effectif.</i>
15 mai 2012	<i>Tribunal du travail de Bruxelles</i>	<i>Orientation sexuelle</i>	<i>Un travailleur homosexuel dépose une plainte auprès du service de prévention interne pour des faits qui pouvaient à la fois relever de l'application de la loi du 25 février 2003 (ancienne loi générale antidiscrimination) et de la législation en matière de bien-être au travail (loi du 4 août 1996). Dans les deux cas, une indemnité est prévue au cas où le travailleur qui a déposé la plainte est licencié.</i>	<i>En l'occurrence, il s'agissait d'une seule plainte concernant les mêmes faits. Il ne peut donc être question de cumul des indemnités prévues dans les deux législations étant donné qu'elles ont les mêmes objectifs.</i>
4 juin 2012	<i>Tribunal correctionnel de Termonde</i>	Critères 'raciaux'	<i>En 2005, au cimetière de Saint-Nicolas, plusieurs tombes sont endommagées. Un journal local d'un parti politique prétend que les auteurs sont d'origine allochtone, ce qui ne correspond pas à la réalité.</i>	<i>Un an seulement après les faits, l'auteur de l'article et le rédacteur en chef local paraissent à l'image. Ils sont finalement également condamnés</i>
19 juin 2012	<i>Tribunal correctionnel de Tournai</i>	Critères 'raciaux'	<i>En quittant une agence bancaire, le client passe devant le guichet. Il y formule, en présence d'autres clients, des propos manifestement racistes à l'égard de la personne d'origine africaine derrière le guichet.</i>	<i>Il est condamné à trois mois de peine d'emprisonnement avec sursis de trois ans pour incitation à la haine.</i>
28 juin 2012	<i>Tribunal correctionnel de Bruxelles</i>	<i>Orientation sexuelle</i>	<i>En moins d'un mois, les auteurs commettent des attaques extrêmement violentes et sans aucun ménagement qui témoignent d'un mépris total pour les victimes. Un jeune homosexuel subit une tentative de viol.</i>	<i>La manière dont les choses se passent constitue, pour le juge, la preuve que les faits sont inspirés par la haine des personnes homosexuelles.</i>
3 septembre 2012	<i>Tribunal du travail de Bruxelles</i>	Critères 'raciaux'	<i>Une dame d'origine turque postule à un emploi auprès d'une agence de voyage. Sa candidature n'est pas retenue et elle parviendra plus tard à retrouver une preuve écrite de la raison du refus. Lors d'une deuxième candidature pour un autre emploi, elle est engagée. La relation avec son chef de service se déroule particulièrement difficilement et elle est finalement licenciée.</i>	<i>Le tribunal estime qu'il est bien question de discrimination lors de la première candidature mais qu'il n'est pas question de harcèlement en raison de son origine ni de discrimination lors du licenciement.</i>

10 septembre 2012	Tribunal de police de Verviers	Conviction religieuse	Une commune avait instauré un règlement interdisant de dissimuler son visage et plus précisément dans le cas d'espèce le port d'un voile intégral.	Le tribunal considère que cette interdiction ne cause pas de préjudice irrémissible vu que les intéressées ont à plusieurs occasions montré leur visage (aux verbalisateurs, lors de l'audience,...). Par ailleurs, le juge estime qu'il ne s'agit pas de l'exercice de la liberté de culte mais de l'exercice d'une conviction personnelle qui peut être limitée en l'espèce vu que son exercice est difficilement conciliable avec les principes d'égalité des genres, de dignité humaine, de respect d'autrui et de tolérance. Enfin, selon le juge, la sécurité publique justifie que chacun, dans les lieux accessibles au public soit immédiatement identifiable par autrui. En effet, cette législation est indispensable pour assurer le droit de surveillance par caméras.
18 septembre 2012	Tribunal du travail d'Anvers	Critères 'raciaux'	<i>Une femme de ménage d'origine marocaine se plaint d'être harcelée au travail par son chef direct. Après le rapport du conseiller en prévention, elle est transférée vers un autre lieu de travail. Le transfert intervient, mais pas vers le lieu de travail planifié.</i>	<i>Le tribunal confirme que le 'harcèlement moral au travail' ne peut pas être confondu avec l'exercice de l'autorité au sein d'une relation de travail. Il est en outre démontré que la travailleuse réalise des prestations insuffisantes et que son renvoi n'a rien à voir avec sa plainte. Finalement, elle met sur pied un dossier sur la base de la loi antiracisme, mais il sera rejeté étant donné qu'elle avait déjà été licenciée depuis plus d'un an avant d'introduire l'action.</i>
18 septembre 2012	Cour d'appel de Bruxelles	Critères 'raciaux'	Dans le cadre de troubles de voisinage, une plainte est déposée pour harcèlement, notamment raciste. L'épouse, d'origine philippine et l'enfant métis sont traités en public de « <i>singes qui n'arrêtent pas de monter et descendre les escaliers</i> »	Tant le tribunal correctionnel de Nivelles que la Cour d'appel de Bruxelles ont estimé que vu le contexte dans lequel ces insultes ont été proférées, une intention raciste ne peut être retenue, et qu'il n'y a donc pas incitation ni harcèlement raciste.
24 septembre 2012	Tribunal du travail de Bruxelles	Conviction religieuse	Une femme est retenue pour un job d'étudiant d'un mois au sein d'un ministère. Lorsqu'elle se présente pour signer le contrat, la personne des RH constate qu'elle porte le foulard et dit à la candidate qu'elle ne pourra finalement pas être engagée.	Le tribunal considère qu'il ne s'agit pas d'une distinction indirecte vu que cette interdiction ne préjudicie pas les croyants par rapport aux non-croyants : elle s'applique aussi bien aux musulmans qui portent le foulard qu'à un non-croyant qui exprime sa conviction philosophique ou politique.

22 octobre 2012	Tribunal du travail de Bruxelles	Critères 'raciaux'	Une banque refuse à un stade final des négociations et après un changement de personnel interne de conclure une convention d'agence commerciale avec une société aussi longtemps qu'un candidat directeur d'agence indépendant d'origine iranienne en est le co-gérant. Le candidat réfute l'argumentaire invoqué par la banque pour le refus et invoque des éléments qui peuvent faire présumer une discrimination sur la base de son origine.	Le président juge que le tribunal du travail est matériellement compétent. La notion de 'relation de travail' dans la loi antiracisme a une signification autonome de droit commun, qui dépasse les critères de compétence nationaux classiques. Le président siégeant seul renvoie l'affaire au tribunal du travail dans sa composition normale parce que la compétence du juge de cessation est liée à l'action en cessation. Initialement, le requérant réclamait uniquement la constatation de la discrimination et une indemnité forfaitaire.
30 novembre 2012	Tribunal correctionnel d'Anvers	Conviction religieuse	<i>Il y a incitation à la discrimination, à la haine et à la violence à l'égard de non-croyants ou d'autres croyants. Cette fois, les films sont diffusés à la suite de l'intervention de la police chez une femme qui portait le niqab et les troubles qui en ont découlé.</i>	<i>L'auteur est condamné à 6 mois d'emprisonnement.</i>
5 décembre 2012	Cour d'appel Bruxelles	Critères 'raciaux'	Les requérants estimaient que la bande dessinée « <i>Tintin au Congo</i> » contenait des propos racistes. Ils exigeaient dans le cadre d'une action civile que les éditions Casterman et la SA Moulinsart cessent toute exploitation commerciale de la bande dessinée.	La cour d'appel confirme le jugement rendu en 1ère instance le 10 février 2012. La Cour a, entre autre, considéré que l'élément intentionnel d'inciter à la haine, à la discrimination et à la ségrégation au sens de la loi antiracisme, n'existait pas dans le chef d'Hergé ni dans le chef des éditions Casterman et de la SA Moulinsart. Les demandeurs ont donc été déboutés.
6 décembre 2012	Cour d'appel de Gand	Handicap	<i>Une dame avec un handicap moteur est refusée à deux reprises dans un restaurant parce qu'elle est accompagnée de son chien d'assistance. Le deuxième refus est constaté par un huissier de justice. En première instance, le juge de Termonde décide qu'il s'agit bel et bien d'une discrimination directe (4 novembre 2009).</i>	<i>En appel, le jugement est confirmé à l'exception de la communication par affichage. Cette mesure doit en effet avoir pour but de faire cesser l'acte incriminé. La Cour estime que l'astreinte et l'indemnité suffisent.</i>



3.

QUELQUES ARRÊTS INTÉRESSANTS

Cour de justice de l'Union européenne

Arrêt de la Cour (Seconde chambre) du 19 avril 2012
(demande de décision préjudicielle présentée par le
Bundesarbeitsgericht – Allemagne) – Galina Meister /
Speech Design Carrier Systems GmbH
(Affaire C-415/10)

(Directives 2000/43/CE, 2000/78/CE et 2006/54/CE
– Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
– Travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit
les conditions énoncées dans un avis de recrutement –
Droit de ce travailleur d'exiger de l'employeur qu'il lui
dise s'il a recruté un autre candidat)

L'article 8, alinéa 1, de la directive 2000/43/CE du
Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du
principe de l'égalité de traitement entre les personnes
sans distinction de race ou d'origine ethnique, l'article
10, alinéa 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du
27 novembre 2000 portant création d'un cadre général
en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi
et de travail, et l'article 19, alinéa 1, de la directive
2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5
juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de
l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre
hommes et femmes en matière d'emploi et de travail
doivent être interprétés de telle façon qu'ils ne donnent
pas droit à un travailleur qui allègue de façon plausible
qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de
recrutement et qui n'est pas sélectionné, d'exiger de
l'employeur qu'il lui dise au terme de la procédure de
recrutement s'il a recruté un autre candidat.

Il ne peut cependant pas être exclu que le refus d'une
partie défenderesse de donner accès à de l'information
puisse constituer un des facteurs dont il doit être tenu
compte dans le cadre de la constatation de faits qui
peuvent laisser supposer une discrimination directe ou
indirecte. Il revient à la juridiction de renvoi de vérifier,
sur la base de toutes les circonstances de la cause dont
elle est saisie, si c'est bien le cas dans la cause principale.

Cour Européenne des Droits de l'Homme

Manzanas Martin c. Espagne, 3 avril 2012

Des prêtres catholiques sont, depuis 22 ans, repris dans
le système général de la sécurité sociale et pouvaient
donc satisfaire aux exigences minimales en matière de
cotisations, de sorte qu'ils puissent bénéficier d'une

pension de retraite. Ce n'était pas le cas pour les prêtres
de l'église évangélique. De surcroît, ces derniers n'ont
pas non plus, contrairement aux prêtres catholiques, pu
bénéficier de mesures visant à régulariser leur situation
préalablement à leur admission dans le système général
de la sécurité sociale. Il est donc bien question de discrimi-
nation sur la base de la conviction religieuse.

B.S. c. Espagne, 24 juillet 2012

L'affaire concerne l'arrestation par la police d'une
femme nigériane travaillant comme prostituée dans un
quartier aux environs de Palma de Majorque. La Cour
objecte que la juridiction nationale est intervenue avec
une célérité insuffisante et inefficace pour découvrir ce
qui s'était passé au cours des deux arrestations sur la
voie publique.

La Cour considère que lorsque les autorités de l'État
enquêtent sur des incidents violents, elles ont l'obli-
gation de prendre toutes les mesures raisonnables
pour découvrir s'il existait une motivation raciste et
pour établir si des sentiments de haine ou des préjugés
fondés sur l'origine ethnique de la victime ont joué un
rôle dans les événements.

Jurisprudence nationale

Cour de Cassation, 10 septembre 2012

Une patiente souffrant d'un cancer a perdu ses cheveux
à la suite de son traitement. Elle porte pour cette raison
un foulard. Accompagnée de sa famille, la victime se
rend dans un restaurant. Le serveur indique que les
foulards ne sont pas autorisés. La victime introduit
une action en cessation sur la base de la discrimina-
tion en raison de l'état de santé et le juge du Tribunal
de première instance de Hœi lui accorde l'action le 26
mai 2010. L'exploitant du restaurant va toutefois en
appel et la Cour d'appel de Liège rejette l'action le 22
février 2011 étant donné que l'"habillement" n'est pas
un critère protégé dans la loi antidiscrimination. La
Cour de cassation critique l'interprétation erronée de
la loi, casse l'arrêt et renvoie l'affaire pour règlement
ultérieur à la Cour d'appel de Mons.

Cour d'appel de Gand, 6 décembre 2012

Une dame avec un handicap moteur est refusée à deux
reprises dans un restaurant parce qu'elle est accom-
pagnée de son chien d'assistance. Le deuxième refus
est constaté par un huissier de justice. En première
instance, le juge de Termonde décide qu'il s'agit bel et

bien d'une discrimination directe (4 novembre 2009). En appel, le jugement est confirmé à l'exception de la communication par affichage. Cette mesure doit en effet avoir pour but de faire cesser l'acte incriminé. La Cour estime que l'astreinte et l'indemnité suffisent.

Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe, 21 mars 2012

Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH)

c. Belgique, Réclamation no 62/2010

Le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe a conclu à la violation par la Belgique d'une série de dispositions de la charte sociale européenne en ce qui concerne les gens du voyage. Il a notamment conclu que «*la non-reconnaissance de la qualité de 'logement' aux caravanes en Région wallonne*» et, toujours les concernant, «*l'existence de critères qualitatifs de logement inadaptés (...) dans les Régions flamande et bruxelloise*» constituait une «*violation*» de deux articles de la charte sociale qui, lus de façon combinée, garantissent sans aucune discrimination la jouissance du droit des familles à une protection sociale et économique. Parmi les autres sources de violation des articles E et 16 de la charte sociale dont il est fait état, figurent le «*nombre trop restreint de terrains accessibles*» et «*l'action insuffisante de l'Etat pour y remédier*», «*la prise en compte insuffisante des spécificités des familles de gens du voyage dans les législations urbanistiques (affectation du sol, zones d'habitations) et dans leur mise en œuvre*», ainsi que la situation «*en matière d'expulsion*» de terrains sur lesquels les familles de gens du voyage sont installées de manière illicite. Le Comité européen a également estimé que la Belgique violait les articles E et 30 de la charte sociale qui, lus de façon combinée, assurent sans discrimination la jouissance du droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Comité des droits de l'homme, communication n° 1852/2008 dd. 106ième session (15/10-2/11/2012).

Un jeune sikh porte le keski (pièce d'étoffe légère de petite dimension et de couleur sombre, souvent utilisé en guise de sous-turban) et se fait exclure de l'école publique qu'il fréquente en vertu du Code de l'éducation français. Une fois épuisées toutes les procédures, une plainte est introduite auprès du Comité des droits de l'homme.

Celui-ci estime que le port du keski est bien un acte motivé par la religion de l'auteur et que l'interdiction

constitue bien une restriction de l'exercice du droit à la liberté de religion. Une telle restriction peut avoir pour objectif de protéger les droits et libertés d'autrui, l'ordre public et la sécurité publique. Toutefois, la France ne donne, dans ce cas, pas de preuves convaincantes qu'en portant son keski, l'auteur a présenté une menace pour les droits et libertés des autres élèves ou pour l'ordre au sein de l'établissement scolaire. De plus, l'exclusion définitive de l'élève est disproportionnée.



4.

DOSSIERS JUDICIAIRES INTRODUITS PAR LE CENTRE DEPUIS 2003

Dans le domaine de la lutte contre la discrimination, le Centre possède la possibilité légale d'ester en justice sur la base de la loi antiracisme 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.

Dans la pratique, le Centre opte exceptionnellement pour la voie judiciaire.⁹⁷ Ces 10 dernières années, il s'est agi au total de 153 affaires distinctes, soit même pas 2% des dossiers traités. La préférence va à un dialogue constructif et si possible à une 'solution négociée'. Si le Centre tente malgré tout lui-même une action en justice – le cas échéant aux côtés de la victime – ce choix aura alors généralement été inspiré par la gravité particulière des faits (surtout pour les crimes de haine), la valeur de précédent juridique ou l'occasion, via la voie judiciaire, d'avoir un impact supérieur sur la société (*strategic litigation*).

Actions en justice en 2012

Il convient d'entendre, par 'actions en justice', tant les actions (en cessation) de droit civil que la constitution de partie civile dans des affaires du Centre, sur la base de la loi antiracisme, la loi antidiscrimination et/ou la loi sur le négationnisme (pas : les simples plaintes). Les chiffres fournis sont basés sur le nombre de décisions internes d'ester en justice, validées par le Conseil d'administration du Centre (même si l'affaire n'est effectivement introduite que l'année suivante ou si l'on parvient encore à un compromis ou à une autre solution extrajudiciaire).

En 2012, le Centre a décidé d'ester en justice dans 5 dossiers 'seulement', une diminution de 2/3 par rapport à l'année précédente (et par rapport à la moyenne générale des 10 dernières années, voir plus loin). Il s'agit concrètement des affaires suivantes :

- » Constitution de partie civile dans l'affaire choquante sur la violence homophobe avec conséquence mortelle pour un jeune homme à Liège ;
- » Constitution de partie civile dans une autre affaire

choquante sur la violence homophobe, également avec conséquence mortelle pour un homme âgé sans abri à Liège ;

- » Constitution de partie civile dans une nouvelle affaire contre le porte-parole de Sharia4Belgium, pour incitation à la haine contre les non-musulmans ;
- » Action en cessation dans un dossier sur une discrimination directe sur la base de l'origine nationale ou ethnique d'un candidat intérimaire ;
- » Action en cessation dans un dossier sur la discrimination directe sur la base du handicap et le refus d'aménagements raisonnables à l'égard d'une personne malvoyante (au cours de la rédaction du rapport annuel, les négociations sur un éventuel arrangement étaient encore en cours).

Ces 10 dernières années, il s'est agi au total de 153 affaires distinctes, soit même pas 2% des dossiers traités. La préférence va à un dialogue constructif et si possible à une 'solution négociée'.

Le dernier dossier illustre la priorité que donne le Centre à des 'solutions négociées' : même lorsque le dossier est limpide aux plans factuel et juridique, offre des perspectives de jurisprudence intéressante et donne satisfaction à la victime, le Centre garde la porte ouverte pour un règlement extrajudiciaire (qui implique alors naturellement, au minimum, une forme de réparation acceptable pour la victime). Le nombre relativement bas d'affaires judiciaires en 2012 peut s'expliquer dans une importante mesure par le raffinement de la stratégie extrajudiciaire du Centre et des résultats qui ont été engrangés en 2012 sur ce terrain (voir « *Solutions négociées* », p.152).

Outre les actions en justice susmentionnées, le Centre a déposé 20 plaintes simples en 2012, priant le parquet compétent d'enquêter sur de possibles infractions aux lois antiracisme, antidiscrimination ou sur le négationnisme (32 plaintes simples en 2011). Dans 9 cas, il était question d'expressions de haine punissables : incitation à la haine, la discrimination ou la violence (7) et/ou négationnisme (4). Ces faits présentaient une tendance antisémite, raciste, islamophobe et/ou homophobe. Le Centre a aussi introduit 7 plaintes simples en raison de violence physique avec motif raciste (4) ou homophobe (3). Les autres plaintes concernaient des insultes ou du harcèlement à caractère raciste ou homophobe ainsi que de la discrimination sur base de l'origine ou la conviction religieuse par un agent immobilier et un centre de fitness.

⁹⁷ Le rapport annuel Discrimination/Diversité 2011 (p. 141) se penche plus en détail sur le rôle et la stratégie du Centre dans les dossiers judiciaires.

En tant que démarches juridiques, les simples plaintes doivent être clairement distinguées d'une éventuelle constitution de partie civile par le Centre dans une phase ultérieure, et ne sont donc pas comptabilisées comme actions en justice. Remarquons également qu'en cas de plainte simple, le Centre peut mettre le cap sur des mesures alternatives⁹⁸.

Bilan des 10 années écoulées

À la publication de ce rapport annuel, le Centre – constitué le 15 février 1993 – entre dans sa 20^e année d'existence. 10 années se sont également écoulées depuis l'extension de sa compétence aux motifs de discrimination 'non raciaux', parmi lesquels le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge et la conviction religieuse ou philosophique.

À l'occasion de cet anniversaire, on peut dresser un bilan général des actions en justice intentées par le Centre depuis 2003 sur la base de la loi antidiscrimination et de la loi antiracisme (et de la loi sur le négationnisme). Remarquez que les chiffres, dans les graphiques suivants, peuvent différer légèrement des données de rapports annuels précédents, car il n'y a

pas de double comptage de quelques affaires qui, au fil des ans, ont été portées à plusieurs reprises devant le Conseil d'administration du Centre (par ex. pour compléter une constitution de partie civile).

Comme mentionné plus haut, le Centre a été partie dans 153 affaires ces 10 dernières années. Le Graphique 26 montre que les actions en justice concernaient essentiellement, jusqu'en 2008, la loi antiracisme, mais que depuis 2009, la loi antidiscrimination a pris le dessus. Cette évolution peut s'expliquer par le fait que la loi antiracisme est déjà d'application depuis 1981, tandis que les premières années après l'entrée en vigueur de la loi antidiscrimination de 2003, le Centre s'est surtout attelé à informer et à sensibiliser. Les seules procédures qui furent malgré tout intentées concernaient surtout de la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et des crimes de haine homophobe.

Le point de basculement en 2008-2009 est notamment la conséquence de la réforme et de l'harmonisation de la législation antidiscrimination en 2007, ainsi que de la décision du Centre qui s'en est suivie de fusionner ses services Racisme et Discrimination non raciale dans un même département Discrimination. Dans cette nouvelle structure, les stratégies tant judiciaire qu'extrajudiciaire ont été réorganisées sous une même forme. Un choix stratégique délibéré d'instaurer une jurisprudence de principe a également été posé, notamment autour du handicap.

⁹⁸ Plus d'informations à ce sujet dans l'étude « Vers des mesures alternatives dans la lutte contre les discriminations et les délits de haine » (2012, LINC pour le Centre). Disponible sur le site web du Centre www.diversite.be, onglet 'Publications'.

Graphique 26 : Actions en justice sur la base de la loi antiracisme, loi antidiscrimination et loi sur le négationnisme

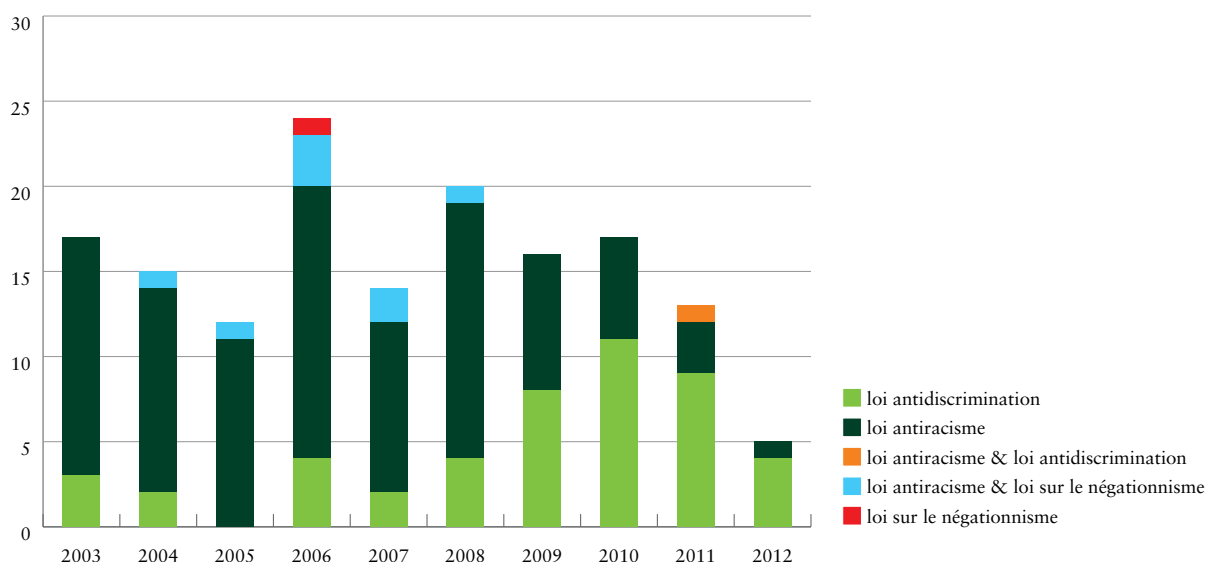


Tableau 6 : Actions en justice par motif de discrimination⁹⁹

Nombre de critères/an											
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total final
Critères 'raciaux'	14	12	11	16	10	15	8	6	3	1	96
Handicap ; santé	1			1	1	3	1	5	3	1	16
Orientation sexuelle	2	2		2			3	2	3	2	16
Conviction religieuse ou philosophique				1	1		1	3	4	1	11
Négationnisme		1	1	4	2	1					9
Âge						1	2				3
Fortune (patrimoine)							1	1			2
Total final	17	15	12	24	14	20	16	17	13	5	153

Bien que la part totale des affaires concernant la loi antiracisme sur 10 ans soit sensiblement plus élevée que celle pour la loi antidiscrimination (et par ex. le handicap, l'orientation sexuelle et l'âge en particulier), on peut difficilement affirmer aujourd'hui qu'il y aurait une attention disproportionnée pour la discrimination 'raciale'.

On observe depuis 2009 un déplacement vers les dossiers qui concernent la conviction religieuse ou philosophique, ce qui dans un certain sens reflète une sorte de 'nouveau' racisme orienté non plus – ou en tout cas moins ouvertement – contre l'origine ou la couleur de peau de personnes, mais bien contre la religion et la culture. Le Centre est préoccupé par l'islamophobie croissante, mais tout autant par la radicalisation religieuse. Les extrêmes se nourrissent l'un de l'autre et contribuent à la polarisation de la société. Pour ces raisons, le Centre a jugé nécessaire de se constituer partie civile dans quelques affaires récentes concernant des crimes inspirés par la haine ou l'intolérance à l'encontre de musulmans ou de non-musulmans.

Ensuite, le Centre observe une tendance croissante à l'interdiction dans la vie sociale de signes extérieurs de conviction religieuse ou philosophique (dans la pratique, surtout le foulard islamique). De tels règle-

ments et pratiques ne peuvent naturellement pas être qualifiés tout simplement d'islamophobes, mais ils apparaissent tout de même souvent inspirés, au niveau par exemple de la politique du personnel ou de la politique commerciale d'entreprises, par les sensibilités sociétales précitées. Indépendamment encore de la question de savoir si cette évolution est favorable à la diversité, il est selon le Centre bel et bien question, dans de très nombreux cas, de discrimination. En portant un certain nombre de ces affaires devant le tribunal, le Centre vise une plus grande clarté et sécurité juridique.

Si l'on examine plus attentivement la nature des procédures, il convient de constater qu'environ 70% des actions des 10 années écoulées ont un caractère pénal. Le graphique 27 donne une image par année. Depuis 2008, l'importance des actions (en cessation) civiles dans les dossiers de discrimination a augmenté, à nouveau à la suite de la modification de la loi en 2007. Auparavant, seule une procédure pénale était en principe possible à l'égard de la discrimination 'raciale'.

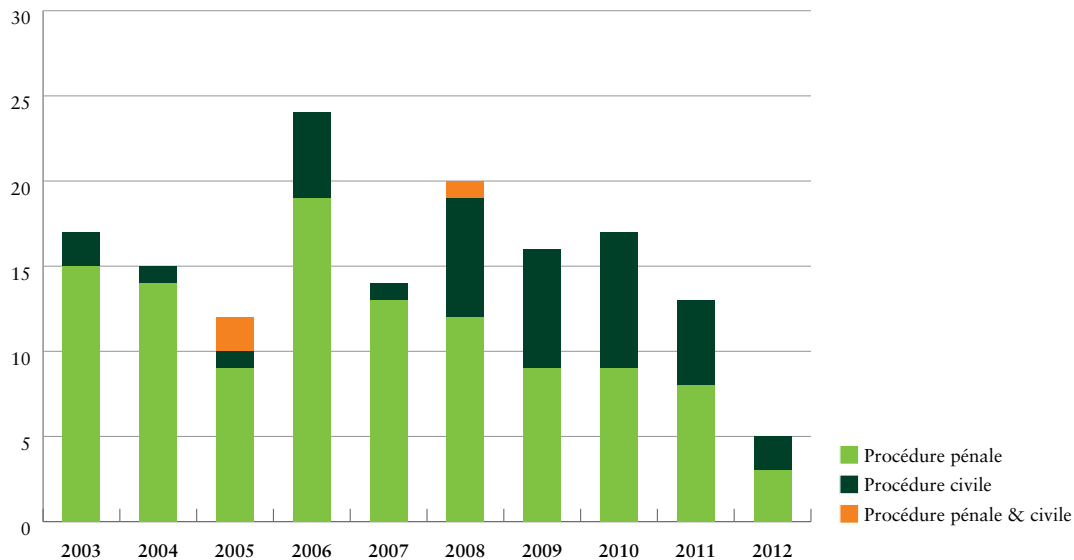
Le graphique 28 illustre que la stratégie judiciaire du Centre à travers les années a, d'un point de vue général, surtout été orientée à l'encontre des crimes de haine (pénal), suivis par la discrimination (essentiellement civile) et dans une moindre mesure le hate speech (pénal).

⁹⁹ Pour simplifier, le tableau prend le motif de discrimination le plus 'manifeste', alors qu'en réalité, certains dossiers concernaient plusieurs motifs comme par ex. la conviction religieuse et l'origine ethnique (raciale) ou la combinaison de négationnisme et de hate speech antisémite (racial).

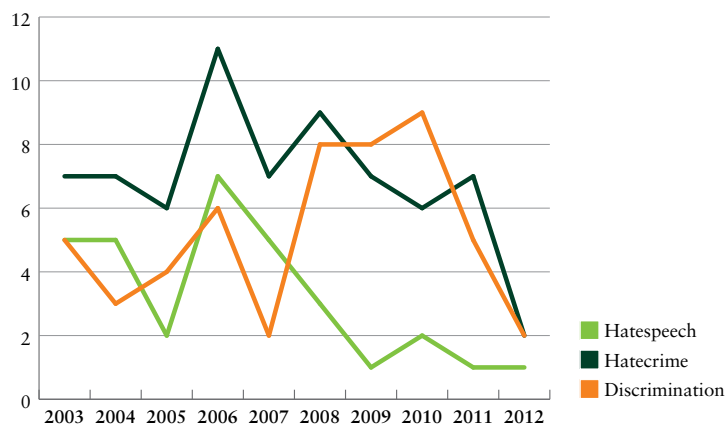
Dans près de 9 des 10 affaires concernant des crimes de haine, il était question de violence physique (grave). Considérées sur toute la période, les affaires de discrimination sont, pour une moitié, liées au travail (principalement recrutement/sélection et licenciement) et concernent, pour l'autre moitié, des biens et services (principalement logement et horeca). Mais un déplacement d'accent est également perceptible ici à partir de 2009 : 60% des affaires devant les tribunaux du travail datent en effet des 4 dernières années. Cette

évolution peut à nouveau être corrélée à la meilleure protection civile après la modification de la loi de 2007, mais est aussi une conséquence de l'accroissement de l'expertise au sein du Centre dans les affaires de travail souvent plus complexes. Quand le Centre finit par se constituer partie civile dans des affaires de hate speech, il s'agit le plus souvent de formes organisées ou flagrantes d'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence.

Graphique 27 : Actions en justice dans des procédures pénales et civiles



Graphique 28 : Actions en justice selon la nature des faits





5. **SOLUTIONS NÉGOCIÉES**

Selon la loi du 15 février 1993, dans le cadre du traitement du dossier, le Centre est compétent pour ‘accomplir toute mission de médiation qu’il juge utile’. Ce rôle du Centre ne peut toutefois pas être compris au sens de la loi sur la médiation du 22 mars 2005. Le Centre intervient de manière indépendante, mais ne se limite pas, vu sa mission légale de lutte contre la discrimination, à faciliter les négociations entre les parties concernées. Si les faits le permettent, le Centre adopte un point de vue portant sur le contenu en ce qui concerne la question de la discrimination et se rangera le cas échéant du côté de la victime.

Le Centre privilégie toutefois, autant que possible, les solutions extrajudiciaires. Avec l’accord du requérant (la victime), l’autre partie est informée du signalement et invitée à communiquer sa version des faits et son argumentation éventuelle. S’il existe suffisamment d’indications d’une infraction à la loi antiracisme ou à la loi antidiscrimination, le Centre s’efforce d’abord, via le dialogue, de parvenir à un accord qui soit acceptable pour toutes les parties concernées. Il s’agit donc ici, surtout, d’un processus de conciliation ou de négociation (informel ou formel, en fonction de la nature du dossier et de l’attitude des parties), plutôt que d’une médiation au sens strict.

Dans un scénario idéal, on parvient à un accord sur les aspects suivants :

- » Reconnaissance de la discrimination ou de la faute ;
- » Réparation ou satisfaction pour la victime (excuses, nouvelle chance, indemnité,...) ;
- » Engagement formel de non-discrimination à l’avenir ;
- » Si nécessaire, mesures structurelles et/ou de prévention (politique d’adaptation, formation,...) ;
- » Communication du résultat (éventuellement sous une forme rendue anonyme) à des fins de sensibilisation.

L’approche susvisée est surtout d’application dans les questions de discrimination civiles. Dans les affaires pénales, la chose est dans les mains de la police et des autorités judiciaires, ce qui n’empêche pas le Centre de pouvoir viser, par exemple, une médiation dans des affaires pénales ou d’autres mesures alternatives, via une simple plainte ou le cas échéant en se constituant

partie civile¹⁰⁰. Pour ce qui concerne le hate speech (e.a. sur Internet), l’approche du Centre dépend de la nature et du contexte des faits¹⁰¹.

Résultats extrajudiciaires en 2012

Après la réforme et l’harmonisation de la loi antidiscrimination et antiracisme en 2007, le Centre a tiré un trait dans l’organisation interne et l’approche de ses dossiers. Outre un raffinement de la stratégie judiciaire, l’approche extrajudiciaire via le dialogue et la négociation a été davantage développée.

Même dans certains dossiers pour lesquels un mandat avait été obtenu pour ester en justice, une solution extrajudiciaire a finalement pu être trouvée. Pour 2010 et 2011, il s’agit des affaires suivantes :

- » Refus d’aménagement raisonnable pour un employé qui pouvait difficilement se déplacer (2010) : les aménagements ont finalement été obtenus.
- » Licenciement en raison de la grossesse et de complications médicales (2011) : compromis avec indemnité.
- » Participation de couples du même sexe à des cours de danse (2011) : engagement écrit d’adapter la politique.

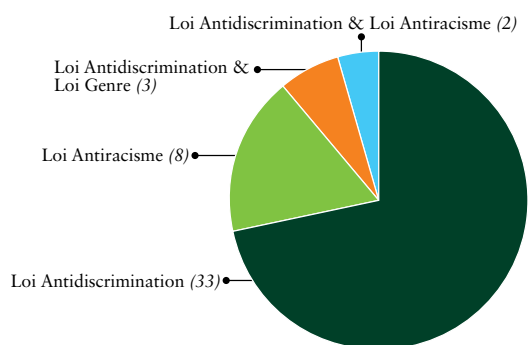
Dans de très nombreux autres dossiers, des ‘solutions négociées’ ont également été trouvées. Depuis 2012, elles sont consultables sous une forme rendue anonyme sur le site Internet du Centre.

Comme déjà mentionné plus haut, la diminution remarquable du nombre d’actions en justice en 2012 peut s’expliquer, dans une large mesure, par le succès de la stratégie de négociation. Un certain nombre d’exemples concrets sont repris dans les chiffres au second chapitre. Vous trouverez ci-après une considération plus générale de ces résultats.

100 Plus d’informations à ce sujet dans l’étude « Vers des mesures alternatives dans la lutte contre les discriminations et les délits de haine » (2012, LINC pour le Centre). Disponible sur le site web du Centre www.diversite.be, onglet ‘Publications’.

101 De plus amples informations à ce sujet dans le Focus sur la liberté d’expression du rapport annuel Discrimination/Diversité 2011.

Graphique 29 : Solutions négociées en ce qui concerne la loi antidiscrimination et la loi antiracisme (n=46)



En 2012, le Centre a observé 46 solutions négociées. Cela représente environ 15% des dossiers (clôturés) concernant de la discrimination (donc ni crimes de haine ni hate speech) pour lesquels, selon le Centre, il était effectivement question (d'une présomption factuelle) de discrimination¹⁰². Le graphique 29 montre

¹⁰² Ce pourcentage est basé sur le nombre de dossiers clôturés en 2012 dans lesquels le Centre estimait – sur base de l'information disponible – qu'il était question d'une violation de la législation antidiscrimination ou au moins d'une présomption de discrimination (n=328). Certains des 46 dossiers dans lesquels le Centre s'investissait pour trouver une solution négociée n'étaient pas techniquement clôturés au 21/12/2012, ce qui rend le pourcentage mentionné approximatif.

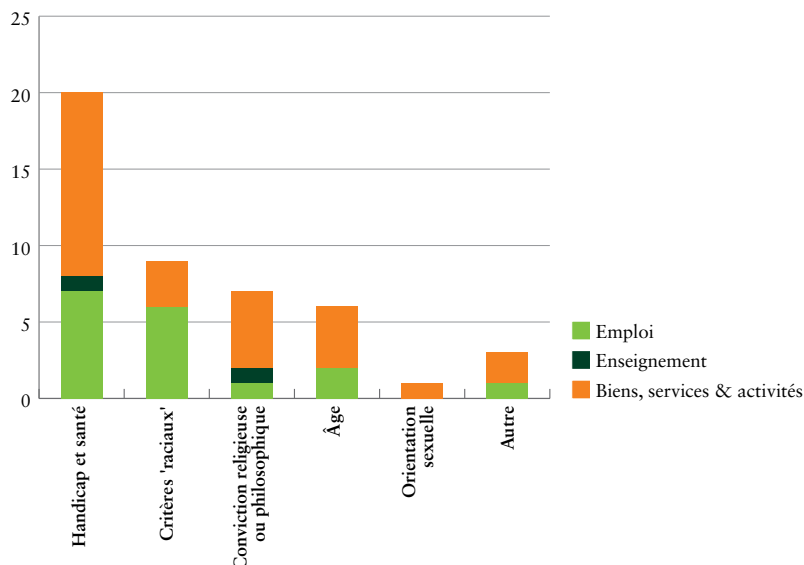
que plus de trois quarts des résultats concernent la loi antidiscrimination, dans quelques cas en conjonction avec la loi sur le genre (3) ou la loi antiracisme (3).

Près de la moitié des solutions négociées sont obtenues dans des dossiers qui concernent le handicap et l'état de santé. La discrimination sur la base de ces motifs semble souvent demeurer la conséquence d'un manque de connaissance de la loi, d'une sous-évaluation des capacités et des aptitudes des personnes concernées, ou encore du rôle d'aménagements raisonnables. Il est généralement plus simple de résoudre ces situations à l'amiable que les cas de discrimination inspirés par des préjugés plus tenaces.

Globalement, plus de la moitié des solutions négociées concernent l'offre de ou l'accès à des biens et services (banque et assurance, logement, horeca, transport,...) ou la participation à des activités relevant par exemple de la vie associative. À l'exception de deux dossiers liés à l'enseignement, les autres participent de la sphère du travail.

Le graphique 30 donne, pour chaque motif de discrimination, la répartition par motif de discrimination et domaine.

Graphique 30 : Solutions négociées par motif de discrimination et domaine (n=46)¹⁰³



¹⁰³ Pour simplifier, le graphique prend le motif de discrimination le plus 'manifeste', alors qu'en réalité, certains dossiers concernaient plusieurs motifs.

Dans la quasi-totalité des cas où une victime individuelle était concernée (36), on est parvenu à une forme de réparation sous la forme d'excuses, de la révision d'une décision de refus, d'une nouvelle chance et/ou d'autres mesures. Dans 5 dossiers liés au travail, la victime a reçu une indemnité effective – entre 3 et 6 mois de salaire brut (par analogie aux montants forfaitaires dans la loi antidiscrimination et antiracisme). Dans 3 de ces affaires, il s'agissait de discrimination à l'embauche et de sélection sur la base de l'âge, d'un handicap ou de la conviction politique ; dans les deux autres, il s'agissait de licenciement pour motif de handicap ou de santé/genre. Dans un autre dossier encore, sur la discrimination pour motif de handicap, une compagnie aérienne a payé une indemnité après avoir refusé des aménagements raisonnables à un passager.

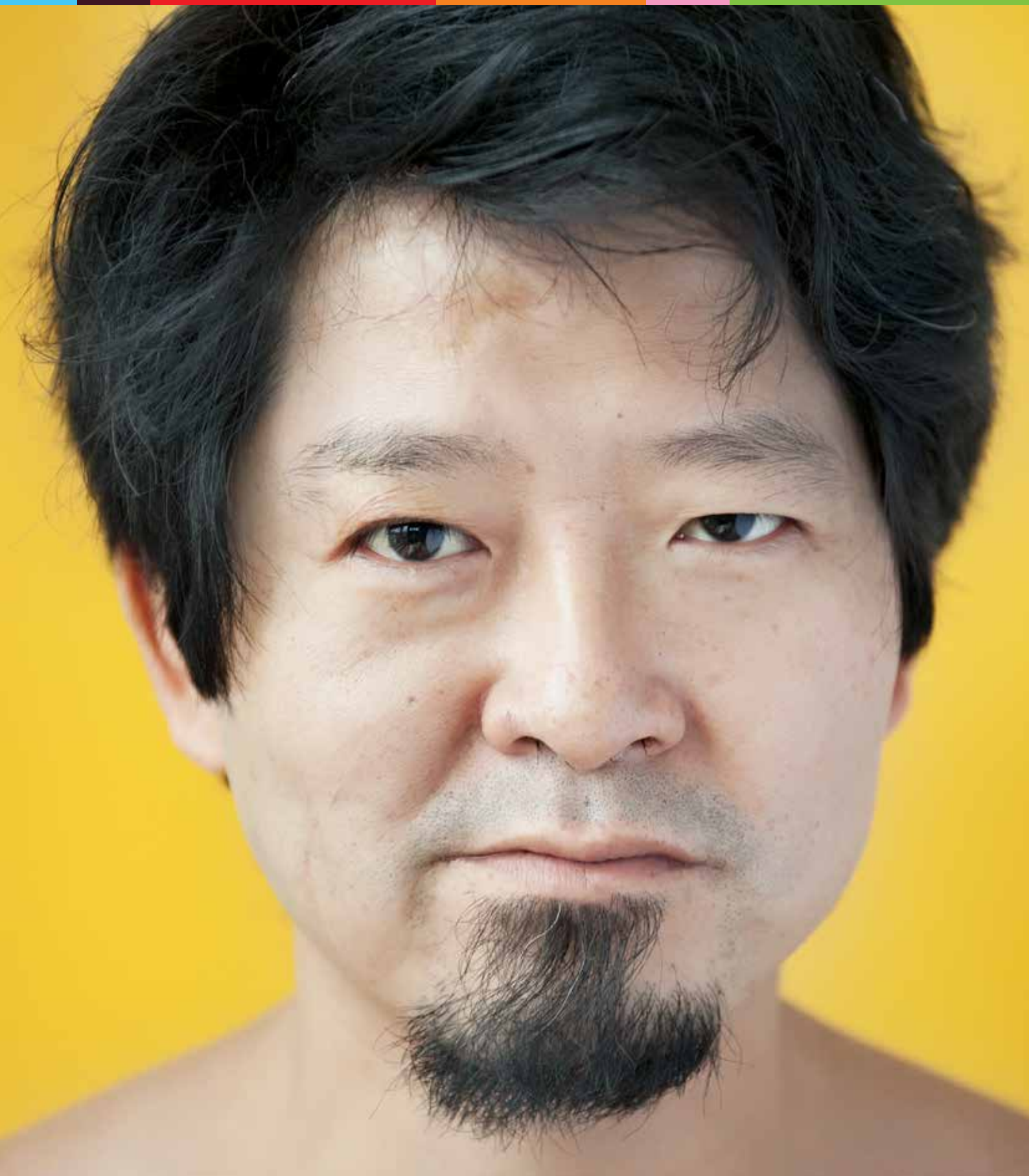
Réflexion critique

Dans le rapport Equinet Providing Independent Assistance to Victims of Discrimination (2012), les avantages et les inconvénients de ce que l'on appelle « *alternative dispute resolution* » sont considérés. L'aspect positif est, à tous égards, qu'il s'agit généralement d'une approche plus rapide et moins coûteuse qu'une procédure judiciaire, qu'elle est moins polarisante entre parties concernées et qu'elle offre plus d'espace pour des solutions créatives. De surcroît, le résultat n'est pas purement suspendu à une preuve ou à d'autres arguments juridiques, ce qui constitue souvent un point difficile dans les dossiers de discrimination (voir à cet égard, notamment, l'étude FRA Access to justice in cases of discrimination in the EU. Steps to further equality, 2012).

D'autre part, le Centre constate que la disposition au dialogue de la partie adverse n'est pas toujours sincère et que l'on veut souvent tester, surtout, la force de la cause de la victime. De manière générale, les personnes et les organisations sont plus vite disposées à dialoguer avec le Centre au sujet de formes 'non délibérées' de discrimination (et surtout lorsqu'il est question d'un 'handicap', voir plus haut), tandis que les solutions négociées dans les dossiers qui concernent de la discrimination 'raciale', par exemple, n'interviennent que lorsque des preuves irréfutables sont sur la table. Quand on en vient alors à un règlement extrajudiciaire avec réparation financière ou autre pour la victime, c'est fréquemment, pour la partie adverse, une manière d'éviter un préjudice d'image.

Le Centre offre, en premier lieu, une assistance à des victimes individuelles, mais souhaite également, sur la base de sa mission légale, lutter contre la discrimination d'une manière plus structurelle. Une utilisation scrupuleuse et ciblée des procédures judiciaires (strategic litigation) en constitue l'un des moyens. Certainement, quand un dossier individuel offre une perspective de jurisprudence importante, les avantages et les inconvénients d'une solution négociée doivent donc être considérés avec soin. Si la victime se contente néanmoins d'une indemnisation à l'amiable, le Centre attend en outre, de la part de l'auteur, un engagement plus large et concret en ce qui concerne la non-discrimination.

De manière générale, les personnes et les organisations sont plus vite disposées à dialoguer avec le Centre au sujet de formes 'non délibérées' de discrimination. Les solutions négociées n'interviennent que lorsque des preuves irréfutables sont sur la table.





Chapitre 5.

RECOMMANDATIONS

Mot clé	Thème
Handicap - hébergement	Recommandation relative aux conditions de séjour afin d'être admis au bénéfice des dispositions du Décret du 4 mars 1999 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées pour les mineurs d'origine non-européenne. A l'heure actuelle, ces enfants sont condamnés à partager la vie précaire de leurs parents dans un environnement inadapté à leur handicap. Certains enfants souffrant de polyhandicap sont cloîtrés à domicile sans possibilité d'aide ou de soins appropriés.
Handicap - emploi	Recommandations relatives à l'obligation d'aménagements raisonnables dans le cadre de la réinsertion professionnelle de travailleurs avec un handicap. Des milliers d'entre eux pourraient assumer une activité professionnelle, si la Belgique menait une politique de cohésion dans le domaine de la conservation de l'emploi et de la réinsertion professionnelle.
Handicap - transports	Recommandations relatives à l'accessibilité de l'infrastructure et à la prestation de service de la société de transports publics flamande De Lijn. Il s'agit généralement de voyageurs en fauteuils roulants qui sont refusés par le conducteur ou de problèmes pour réserver un voyage en bus ou en tram. Il y a également des signalements concernant l'inaccessibilité d'arrêts de bus et de tram.
Handicap - transports	Recommandation relative à l'accès aux transports scolaires organisés par la Commission communautaire française en Région bruxelloise pour les élèves handicapés en intégration permanente totale fréquentant l'enseignement ordinaire. Des transports scolaires gratuits sont organisés par la Commission communautaire française en Région de Bruxelles-Capitale en faveur des élèves fréquentant les écoles d'enseignement spécialisé et des élèves qui fréquentent une école ordinaire dans le cadre d'une intégration partielle. En revanche, les élèves fréquentant une école ordinaire dans le cadre d'une intégration permanente totale n'ont pas accès aux transports scolaires.
Handicap - transports	Recommandation concernant l'accessibilité et les aménagements dans les infrastructures et les équipements de la Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles (STIB) pour les personnes à mobilité réduite. Les recommandations du Centre devraient être reprises dans le nouveau contrat de gestion de la STIB.
Handicap - transports	Recommandation concernant l'accessibilité générale des services offerts par la SNCB pour les personnes en situation de handicap. Ces recommandations portent sur l'accessibilité des gares, des quais et des trains et l'assistance. La mise en œuvre de ces recommandations requiert une adaptation de l'infrastructure et des équipements, des formations pour le personnel, une adaptation de la communication, etc.
Logement	Logement social : L'extension de la définition de personnes avec un handicap dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 septembre 1996 organisant la location des habitations gérées par la Société du Logement de la Région bruxelloise ou par les sociétés immobilières de service public. La définition actuelle reprend celle du Code de l'impôt sur les revenus. Cela exclut dès lors un grand nombre de personnes, surtout celles avec un handicap plus léger, une maladie chronique ou une maladie dégénérante.

Logement	Recommandation concernant les commissions d'évaluation provinciales 'Wonen in Eigen Streek'. Le Centre a pu constater que les commissions ne respectaient pas scrupuleusement dans la pratique la législation sur la protection de la vie privée et antidiscrimination lorsqu'elles étudient si des candidats satisfont aux conditions visées. Dans les questions d'agents immobiliers, par exemple, tous les anciens lieux de résidence sont demandés, les anciennes professions, les établissements d'enseignement visités, le diplôme, les associations auxquelles on est affilié, l'état civil, des enfants,...
Avantages sociaux	La loi du 22 mars 2001 a institué la garantie de revenus aux personnes âgées plus connue sous la dénomination de GRAPA. En vertu de l'article 4 de cette loi, il faut résider en Belgique pour pouvoir bénéficier de la Grapa c'est-à-dire qu'il faut se trouver effectivement, et en permanence, en Belgique. Le Centre a rédigé une recommandation relative à la garantie de revenus aux personnes âgées afin de permettre aux bénéficiaires de la Grapa de quitter le territoire pour une plus longue période.
Emploi – fonction publique	Recommandation relative à l'accès des étrangers aux emplois dans la fonction publique. Le Centre a pris connaissance de certaines offres d'emplois dans les services publics où la condition de nationalité belge était exigée abusivement alors que le poste n'impliquait pas l'exercice de la puissance publique ou cette condition litigieuse était appliquée erronément pour des postes à responsabilité. Dans certains cas, le Centre a analysé ces cas comme des discriminations sur base de la nationalité européenne.
Emploi - baromètre	Le Centre a présenté les résultats du premier volet de son Baromètre de la diversité, consacré cette année à l'emploi. Ce premier baromètre formule une série de recommandations quant à la gestion de la diversité des personnes quel que soit leur âge, leur origine, leur handicap ou leur orientation sexuelle. Elles sont adressées aux autorités ainsi qu'aux partenaires sociaux. Ces recommandations peuvent être consultées sur www.diversite.be/barometre .
Enseignement	Recommandation concernant la mention du port de signes religieux dans les règlements d'ordre intérieur en enseignement supérieur en Communauté française. Le Centre, conformément aux recommandations précédemment exprimées dans son outil de réflexion sur les signes convictionnels (www.diversite.be/signes) plaide pour qu'aucune restriction ne soit faite à la liberté des étudiants d'exprimer leurs convictions. Il est proposé qu'une circulaire soit envoyée en ce sens aux établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale.
Politique locale - Communes	Afin d'aider les mandataires locaux à mettre en place une politique locale de diversité, le Centre a rassemblé une série d'avis et de recommandations dans une note synthétique. Tout en respectant leur autonomie locale, le Centre peut les accompagner et les soutenir dans les démarches qu'ils entreprendront les six prochaines années à cette fin. Le Centre propose également plusieurs formations « <i>sur mesure</i> ». Il invite les mandataires locaux à faire appel à ses conseils et à son expertise. Voir www.diversite.be/politiquelocale .





Chapitre 6.

LE CENTRE EN RÉSEAU



1.

NATIONAL

1.1. Points de contact antidiscrimination flamands

CONTRIBUTION EXTERNE

Vlaamse Meldpunten Discriminatie (Les points de contact antidiscrimination flamands)

Lies Van Cleynenbreugel: Meldpunt Discriminatie Louvain

Le décret flamand relatif à l'égalité des chances et à l'égalité de traitement de juillet 2009 était à la base de la création de 13 Meldpunten Discriminatie en Flandre. Les pouvoirs publics flamands dirigent les Meldpunten. Chaque année, ils concluent un accord de collaboration avec le Centre afin de soutenir les Meldpunten discriminatie dans le traitement de dossier

L'avenir : nouvelles structure et mission ?

Dans le futur, les Meldpunten locaux ne seront plus gérés par les pouvoirs publics flamands, mais recevront une place dans la nouvelle structure du Centre. L'intégration planifiée offre la perspective d'une collaboration plus efficace entre l'action (inter)fédérale du Centre et l'action locale des Meldpunten. Tant l'encadrement central (helpdesk, système d'enregistrement, formations et groupes de travail) que la réunion et la mise en adéquation des connaissances et de l'expertise pourront connaître un coup d'accélérateur.

La nouvelle mission des Meldpunten doit encore être clarifiée. Nous voyons dans cette situation une occasion d'étendre l'action des Meldpunten locaux. L'implantation locale a une série d'atouts. Les Meldpunten accueillent beaucoup de signalements et d'informations d'assistants sociaux et d'autres partenaires sociaux. Un réseau local large permet de détecter plus rapidement les problèmes potentiels de discrimination et de se faire une idée plus complète de la problématique.

Un autre atout est l'adaptation de campagnes de prévention locales au contexte local. Un public plus large et un effet plus marqué peuvent ainsi être obtenus.

À travers un travail intensif de networking avec des acteurs locaux, les Meldpunten sont en mesure de créer une base étendue afin de prévenir et de lutter ensemble contre la discrimination.

Un atout supplémentaire des Meldpunten locaux est la connaissance et les aptitudes qui sont acquises sur le plan

de la médiation et de la négociation. Cette expérience et ses connaissances ne doivent pas non plus être perdues mais doivent être encore approfondies.

Soutien sur le plan du contenu

À nouveau, les Meldpunten ont fait appel de manière répétée au cours de l'année écoulée à l'expertise juridique du personnel du Centre. Gelijke Kansen in Vlaanderen (l'administration pour l'égalité des chances) a soutenu les Meldpunten sur le plan du contenu en organisant chaque mois un moment d'intervision et de networking.

Information

De manière générale, les campagnes d'information étaient en veilleuse en raison de l'avenir incertain. Les Meldpunten ont pourtant acquis une plus large notoriété à travers toutes sortes d'événements de networking avec des services et des organisations au sein du réseau local. Les organisations faisant partie du réseau diffèrent d'un Meldpunt à l'autre. Les partenaires les plus fréquents sont les CPAS, CAW, service d'intégration, la police,... Le Centre forme également une valeur de référence au sein du réseau des Meldpunten. Un des Meldpunten a organisé un concours de proverbes pour le grand public.

Médiation et négociation

Les Meldpunten ont développé via différents moment d'intervision les techniques de médiation et de négociation. Le démarrage de la médiation directe et par navette reste toujours la mission principale des Meldpunten. Nous souhaiterions dans le futur approfondir nos échanges avec le Centre à ce sujet.

Prévention

Sur le plan des campagnes de prévention, on a principalement continué à travailler sur les campagnes déjà entamées afin de lutter contre la discrimination sur le marché locatif privé. Quelques Meldpunten ont également procédé à un travail de sensibilisation plus général pour rendre la discrimination discutable.

Influence de la politique

Çà et là, des Meldpunten ont formulé des avis de politique locale, parfois avec la collaboration du Centre.

Transfert de dossiers

Différents dossiers ont été transférés dans le courant de l'année de Meldpunten vers le Centre et inversement. Cela

s'est systématiquement fait en concertation en vue d'aborder le problème de la manière la plus efficace possible. L'autorisation du requérant a également été demandée systématiquement.

Tant les Meldpunten que le Centre attachent une grande importance à une collaboration de qualité et espèrent que la complémentarité dans la nouvelle structure sera reconnue et encore optimisée.

1.2. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles

Depuis les protocoles de collaboration que la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles ont signés avec le Centre, ce dernier est compétent pour formuler des avis et des recommandations à ces autorités (voir « Chapitre 5 : Recommandations », p.157) ainsi que pour traiter les signalements individuels de discrimination. En 2012, 95 dossiers concernant des matières relatives à des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont été traités par le Centre, principalement dans le domaine de l'enseignement. Les critères les plus souvent invoqués dans ces dossiers étaient les critères 'raciaux' (20 dossiers), le handicap (19 dossiers) et la conviction religieuse ou philosophique (19 dossiers). Au niveau des matières de la Région wallonne, 53 dossiers ont été analysés. Ceux-ci concernaient principalement le critère du handicap (21 dossiers) et les critères 'raciaux' (20 dossiers).

Formation, information, sensibilisation

Le Centre s'est inscrit dans un processus structurel de formation des acteurs de l'enseignement en Fédération

Wallonie-Bruxelles. Dans ce cadre, avec l'Institut de la Formation en Cours de Carrière (IFC), il a organisé un module de formation spécifique destiné aux inspecteurs de l'enseignement obligatoire en Fédération Wallonie-Bruxelles. Celui-ci sera poursuivi en 2013 et étendu à d'autres membres du personnel de l'enseignement. Par ailleurs, le Centre a participé aux journées de

formation continuée des directeurs d'écoles mises en place par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Les Espaces Wallonie

Les Espaces Wallonie (EW) sont désormais compétents et opérationnels pour accueillir toute personne victime ou qui s'estime victime de discrimination, est désireuse d'obtenir des informations sur ses droits ou de déposer un signalement de discrimination. Le rôle des agents des EW est d'organiser un premier accueil des citoyens concernés et le cas échéant de mettre ces personnes en relation avec le Centre ou l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Les agents des EW peuvent, s'il paraît évident que ni le Centre ni l'Institut ne sont compétents, réorienter les citoyens vers d'autres organismes eu égard à la demande. Par ailleurs, afin d'assurer un développement optimum du dispositif, le Centre soutient les agents des EW en leur dispensant informations et formations ad hoc. Enfin, une campagne d'information des citoyens relative à la mise en place de ce dispositif a été conçue durant le dernier semestre 2012, sa diffusion étant prévue début 2013.

Le réseau communal de lutte contre les discriminations

La mise en œuvre du réseau communal de lutte contre les discriminations a été poursuivie à travers l'organisation de séances de sensibilisation, d'information voire de formation des agents communaux concernés. Plus de 60 communes ont ainsi déjà été visitées. Par ailleurs, trois rencontres (septembre 2012) intercommunales ont été organisées avec l'objectif de croiser les expériences mises en œuvre par les communes concernées et de tirer les enseignements utiles. A l'occasion

Les Espaces Wallonie sont désormais compétents et opérationnels pour accueillir toute personne victime ou qui s'estime victime de discrimination, est désireuse d'obtenir des informations sur ses droits ou de déposer un signalement de discrimination.

de ces rencontres, le Centre a convié l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, les centres régionaux d'intégration, des représentants de Plans Locaux de Cohésion sociale et la Fédération Arc-en-Ciel. Ces rencontres intercommunales ont notamment mis l'accent sur la nature transversale d'une politique d'égalité des chances et sur l'importance d'une désignation par les communes, en leur sein, d'un échevin compétent en la matière.

Une rencontre des partenaires

Le 21 juin 2012, s'est tenue, à l'initiative du Centre, une rencontre entre les principaux partenaires des protocoles de collaboration. L'objectif de la rencontre était de dresser un état de la situation des actions mises en place en matière de lutte contre les discriminations par les différents acteurs réunis, d'identifier les différences et les complémentarités, les forces et les faiblesses du dispositif en vigueur en Région wallonne et en Fédération Wallonie Bruxelles. Cette rencontre a permis de consolider et de systématiser les relations entre les partenaires.

La Communauté germanophone

Le 18 décembre 2012, le Centre a organisé, à Eupen et en collaboration avec la Présidence de la Communauté germanophone, une rencontre et conférence de presse visant à présenter la brochure « *Pour une commune*

égalité » traduite en allemand. Pour rappel, cette brochure, publiée en français en 2011 pour le compte de la Région wallonne, présente une synthèse du dispositif légal de lutte contre les discriminations et explique la manière par laquelle les communes peuvent mettre celui-ci en application. Cette rencontre a été l'occasion, pour les autorités germanophones, de rappeler leur engagement pour la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité, conformément au décret du 19.03.12 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations. Enfin, cette rencontre inaugure une collaboration renforcée entre le Centre et la Communauté germanophone.

Protocole de collaboration avec la Commission Communautaire française (COCOF)

Le 30 juin 2012, un accord de collaboration a été signé entre le Centre et la Commission Communautaire française visant la mise en œuvre du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations. Cet accord de collaboration, élaboré à l'image des accords liant le Centre avec la Région wallonne et la Fédération Wallonie Bruxelles, permet désormais au Centre d'intervenir (en collaboration avec les instances communautaires) au départ de ses trois métiers : traitement individuel des signalements et des plaintes ; formation, information, sensibilisation ; et avis et recommandations.

1.3. Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale

Le Centre et Actiris ont renouvelé et adapté la convention de partenariat qui les liait 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 : l'accompagnement d'Actiris dans la mise en œuvre d'un dispositif de lutte contre la discrimination sur le marché du travail bruxellois, concrétisé notamment par son guichet antidiscrimination, l'accompagnement juridique des agents d'Actiris concernés par la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité, l'accompagnement d'Actiris dans la mise en œuvre de son plan de diversité interne. Par ailleurs,

Actiris soutiendra le projet E-learning du Centre¹⁰⁴, qui vise à créer une interface web « *e-learning* » à destination des responsables des ressources humaines des entreprises privées et publiques ainsi que des services publics. Enfin, la convention consolide la place du Centre au sein du Conseil de non-discrimination et de diversité mis en œuvre par l'Office.

104 Voir aussi « Dossier thématique Emploi - perspectives », p.102.

1.4. Communes

Afin d'aider les communes à mettre en place une politique locale de diversité, le Centre a rassemblé une série d'avis et de recommandations dans une note synthétique. Tout en respectant l'autonomie locale, le Centre propose ses services pour accompagner et soutenir les mandataires locaux dans les démarches qu'ils veulent entreprendre en cette matière.

La promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations doivent être inscrites à l'agenda politique communal.

Le Centre mène cette action avec le soutien de et en collaboration avec la Direction générale opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé ainsi qu'avec la Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances. Parce que la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations doivent être inscrites à l'agenda politique communal. Parce que chacun-e est en droit d'exiger un traitement égal de la part de son administration communale. Et parce que chacun-e a sa part de responsabilité pour œuvrer à une société de la diversité. Vous trouverez plus d'information à ce sujet sur le site web du Centre : www.diversite.be/politiquelocale

Lettre ouverte publiée par le Centre après les élections du 14/10/2012 à l'attention de tous les mandataires locaux.

« Cher mandataire local,

Vous voilà élu-e pour une période de six ans. Félicitations ! Votre mandat va vous permettre de mettre en œuvre des projets ambitieux.

Il fait aussi de vous un acteur incontournable dans la promotion de l'égalité. C'est vers vous que le citoyen se tournera pour des questions relatives à l'accessibilité des espaces publics ou des services communaux, à l'inclusion des personnes handicapées en milieu scolaire, à l'accueil des étrangers, à la gestion de la diversité en maisons de repos,... C'est vous qu'il interpellera sur des questions d'état civil liées à son orientation sexuelle, sur une meilleure prise en compte de la diversité de la population dans l'offre culturelle et sportive,...

Partout dans le pays, de plus en plus de villes et communes s'engagent dans des projets ciblés ou des plans de diversité. C'est une question de principes, de droits fondamentaux et d'intérêt bien pensé. Certaines ont fait le choix d'attribuer la compétence de l'égalité des chances à un-e échevin-e. En tant que pivot central dans cette thématique transversale, cet-te échevin-e facilite la mise en place d'une politique locale de diversité et de non-discrimination. Son action contribue à envisager l'égalité des chances comme objectif mais aussi comme méthode de travail.

Nous sommes à vos côtés pour vous aider à adopter ce réflexe égalité. Tout en respectant votre autonomie locale, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme peut vous apporter son expertise en la matière, à travers des rencontres, de la documentation, des avis juridiques, des formations,... En tant que service public indépendant, nous travaillons en dialogue avec les autorités publiques et les acteurs de terrain, et venons directement à votre rencontre si vous le souhaitez. Près de chez vous, au sein des Espaces Wallonie, des points de contact égalité des chances sont également à disposition des citoyens pour toute question relative à l'égalité des chances et aux discriminations.

Ne passez donc pas à côté de la plaque! Renforcer l'égalité, c'est un engagement pour l'avenir. Et c'est aujourd'hui qu'il faut l'inscrire explicitement à l'agenda local.

Très cordialement, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. »



2.

INTERNATIONAL

2.1. L'agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (Fundamental Rights Agency)

La Fundamental Rights Agency (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, un professeur de la KU Leuven siège au comité scientifique. 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. Pour la Belgique, c'est une équipe de la VUB qui en a la charge.

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 (« *Les droits fondamentaux : défis et réussites en 2011* ») 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'ac-

céder 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.

En 2012, la FRA a vu son Conseil d'administration renouvelé par moitié et, à la présidence, Maija Sakslin a succédé à Ilze Brands Kehris.

En 2012, le Centre a participé activement à quelques projets de la FRA : « *Gouvernance concertée* » (participation au Comité d'avis accompagnant la mise en place d'une « *boîte à outils* »), participation à différentes conférences : « *Autonomie et Inclusion des Personnes Handicapées* » à Copenhague en juin, « *Justice en période d'austérité* », conférence sur les droits fondamentaux organisée au Parlement européen en décembre.

www.fra.europa.eu

La FRA a développé un outil d'information en ligne, « Charterpedia », qui permet à tout le monde d'accéder à des informations sur les droits fondamentaux dans l'Union européenne (UE) et ses Etats Membres.

2.2. Conseil de l'Europe : Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)

L'ECRI a adopté en 2012, dans le cadre du quatrième cycle de monitoring, les rapports pays-par-pays des états suivants : l'Islande, l'Italie, la Lettonie, le Luxembourg, le Monténégro, l'Ukraine, la Croatie, la Suède, l'Irlande et le Liechtenstein. L'ECRI a également adopté, dans le cadre de rapports intermédiaires, ses conclusions sur la mise en œuvre des recommandations prioritaires des 4e rapports pays-par-pays pour la Belgique, la République Tchèque, l'Allemagne, la Slovaquie, la Suisse, l'Albanie, l'Autriche, l'Estonie et le Royaume-Uni.

Outre les rapports pays-par-pays, L'ECRI a établi :

- » sa Recommandation de politique générale n° 14 relative à la lutte contre la discrimination dans le

monde du travail ;

- » un élargissement de ses compétences aux personnes LGBT en ce qui concerne les aspects de violence et de discours de haine ;
- » une déclaration concernant des activités politiques racistes et xénophobes en Grèce.

L'ECRI a également organisé un séminaire avec les organes nationaux spécialisés. L'objectif principal du séminaire était d'examiner les difficultés rencontrées par ces organes suite à leur fusion avec d'autres institutions et/ou l'élargissement de leur mandat.

www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default_en.asp

2.3. National Contact Point on Integration (NCPI)

En 2012, le réseau de Points de Contact Nationaux sur l'Intégration (NCPI) a poursuivi le travail sur deux projets d'envergure : les modules européens d'intégration et les indicateurs d'intégration.

Depuis 2009, les NCPI ont élaboré, sous l'impulsion de la Commission européenne, une série de modules d'intégration. Les trois modules entendent offrir un aperçu complet des actions possibles dans le cadre d'une politique d'intégration. Une sorte de menu dans lequel les pouvoirs publics peuvent choisir un ou plusieurs éléments. Ces modules feront, à terme, partie d'une boîte à outils européenne sur l'intégration. Ils font référence à trois domaines : 1) orientation sociétale et cours de langue ; 2) implication accrue de la société qui accueille et 3) participation active de migrants dans tous les domaines de la société.

En avril 2012, la présidence danoise de l'UE a organisé une conférence sur ces modules, au cours de laquelle les étapes nécessaires pour parvenir à une version finalisée de ces derniers ont été discutées. Les modules sont, notamment, quasi achevés sur le plan du contenu et certains états-membres les utilisent déjà. Par le biais d'une publication officielle, les modules pourront en outre être diffusés à grande

La Commission européenne veut élaborer un système de monitoring qui permettra de mesurer le résultat des politiques d'intégration dans les états-membres.

échelle dans les états-membres. Une attention particulière sera portée au confort d'utilisation de certaines bonnes pratiques ainsi qu'à la concrétisation des modules 2 et 3.

La Commission européenne, qui gère le processus, réfléchit actuellement à la suite des travaux. Elle souhaite conclure ceux-ci en 2013 et maintenir, par la suite, les modules en permanence à jour.

Le deuxième grand projet en cours de finalisation par les NCPI concerne les indicateurs d'intégration. Le but est de pouvoir mesurer, au moyen d'un ensemble d'indicateurs, quels résultats chaque État membre obtient avec sa politique d'intégration. Sur la base d'une étude pilote d'Eurostat ('Indicators of Immigrant Integration', 2011), trois séminaires experts ont été organisés en 2012 afin de poursuivre, pour chaque thème, l'élaboration des indicateurs proposés.

Les indicateurs élaborés traitent de l'emploi, de l'enseignement, de la cohésion sociale et de la participation citoyenne. Dans chacun de ces quatre domaines, des experts, des responsables politiques et des acteurs de terrain se sont rassemblés pour peaufiner les indicateurs et les rendre opérationnels. Sur base de ces travaux, la Commission européenne élaborera un système de monitoring qui permettra de mesurer le résultat des politiques d'intégration dans les états-membres.

2.4. Equinet

CONTRIBUTION EXTERNE

Equinet, le réseau européen « d'equality bodies »

Anne Gaspard: Executive Director, 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 pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme 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 accueilli au sein 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.

Fin 2012, suite à l'admission, au cours de l'assemblée générale d'Equinet du 5 décembre, de la Commission pour la Protection contre la Discrimination de l'ancienne République yougoslave de Macédoine, Equinet comptait 38 membres issus de 31 pays européens - dont les 27 États membres de l'UE.

Durant l'année, Equinet a continué à travailler à l'accomplissement de sa mission et de ses objectifs tels que définis dans son plan stratégique 2011-2014 et dans son programme annuel. Pour les employés de ses membres, Equinet a organisé deux formations (une à portée juridique et l'autre se focalisant sur la communication pour les organismes de lutte contre les discriminations) et un séminaire juridique de haut niveau. Les quatre groupes de travail thématiques se sont réunis à sept reprises au cours de l'année. Différents collaborateurs du Centre ont activement participé à toutes ces activités.

Un nouvel élan a été donné à la communication d'Equinet grâce à la refonte de son site internet. Plus modulable et puissant, il devrait permettre de contribuer plus efficacement au soutien et au renforcement des capacités et compétences internes des organismes nationaux de promotion de l'égalité ainsi qu'au dialogue externe avec les acteurs européens visant au renforcement de l'arsenal juridique et politique de lutte contre les discriminations.

Equinet a également assuré son rôle de source d'informations et de recommandations à l'usage des responsables en charge du développement et de la révision des politiques en matière d'égalité et de non-discrimination en publiant un certain nombre de rapports (issus du travail de ses groupes thématiques), deux guides de bonne pratiques à l'usage de ses membres ainsi que deux perspectives, l'une portant sur les « *Difficultés et opportunités actuelles* » des organismes de lutte contre les discriminations et l'autre sur leur travail sur la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Ces perspectives présentent en détail la situation actuelle pour la problématique étudiée, relèvent les écueils rencontrés et proposent des recommandations à l'usage des responsables politiques au niveau national et européen.

En 2013, l'équipe du secrétariat d'Equinet sera appelée à s'agrandir suite à la reprise des activités du réseau des orga-

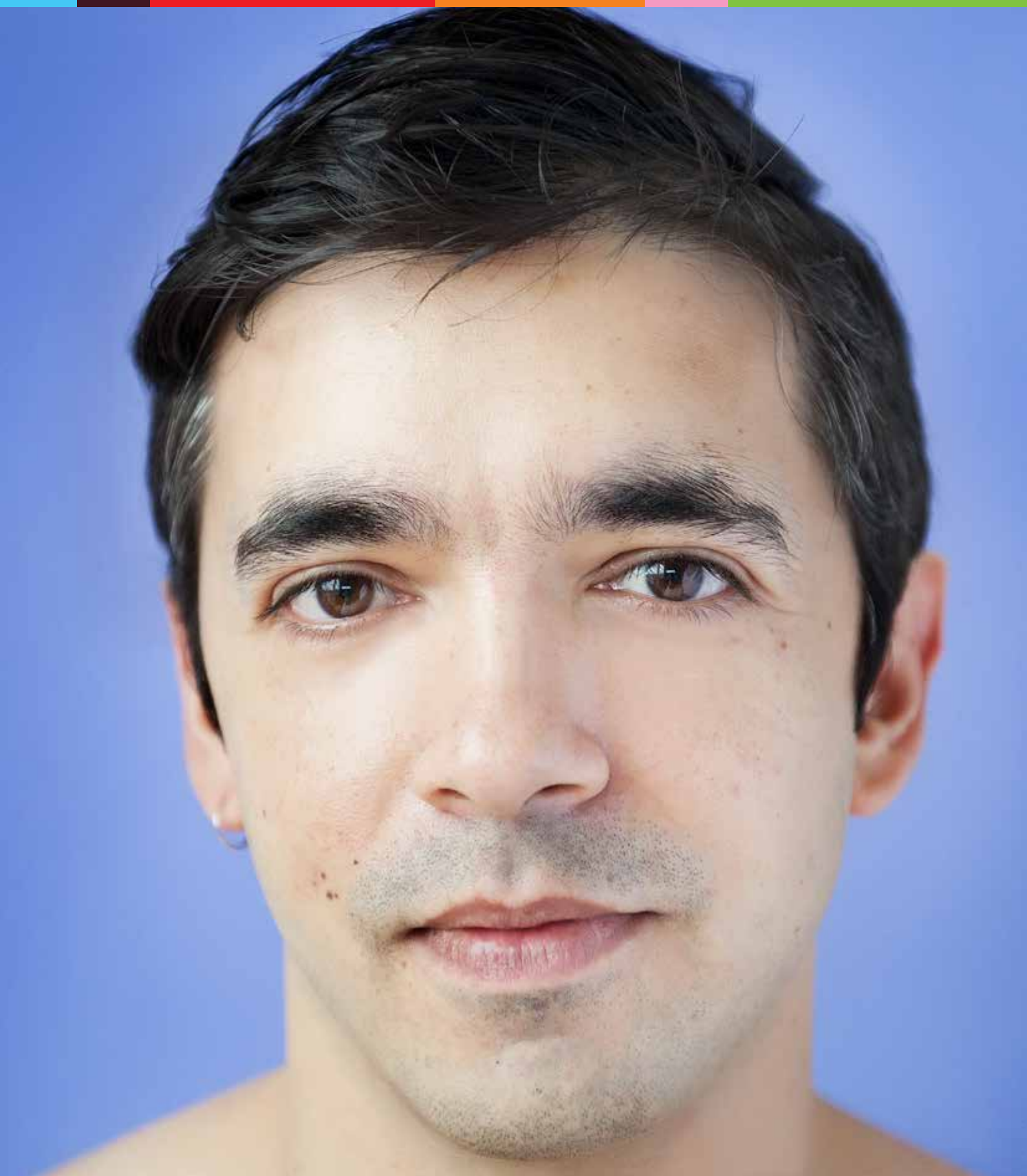
nismes de lutte contre les discriminations de genre au sein d'Equinet. Un responsable politique spécialisé dans les questions de genre sera engagé afin d'établir un nouveau groupe de travail thématique et d'organiser un séminaire juridique et une formation sur des problématiques liées au genre.

2013 s'annonce donc comme une nouvelle étape importante pour Equinet, dans laquelle le Centre et ses collaborateurs auront un rôle non négligeable à jouer.

La liste complète des publications et autres activités de l'année est disponible sur le site Web d'Equinet.

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 (2006-2012)

Discrimination	2006	2007	2008	2009	2010	2011	1er semestre 2012
Racisme et xénophobie: non précisé	1.262	11	3	1	1	1	
Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne	51	806	729	710	586	636	315
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	224	117
Donner publicité à son intention de recourir à la discrimination, à la haine ou à la violence	17	86	57	52	55	41	18
Discrimination lors de l'offre d'un service ou d'un bien	6	112	86	64	67	54	26
Discrimination à l'embauche, à la formation ou dans l'exécution d'un contrat de travail	2	27	18	14	10	12	9
Discrimination par un fonctionnaire ou dépositaire de l'autorité publique	8	37	34	17	13	27	10
Homophobie			34	57	60	86	68
Autre discrimination		1	56	94	75	81	44
Discrimination: non précisé	16	15	16	12	20	8	7
Total	1.375	1.333	1.297	1.247	1.083	1.170	614

Négationnisme et révisionnisme	2006	2007	2008	2009	2010	2011	1er semestre 2012
Nier ou minimiser le génocide commis par les nazis pendant la deuxième guerre mondiale		2	3	4	1		1
Approuver ou justifier le génocide commis par les nazis pendant la deuxième guerre mondiale	1	2	5	7	1	2	5
Non précisé			1				
Total	1	4	9	11	2	2	6

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 2012 et le 31 décembre 2012.

Données présentées par arrondissement en fonction du code de prévention ou du code 'contexte' enregistré (n et% en ligne).

		SÉLECTION SUR BASE DU CODE DE PRÉVENTION								
		56		56A		56B		56C		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
ANVERS	Anvers		0%	73	76,84%		0%	17	17,89%	
	Malines		0%	12	75%	1	6,25%	2	12,50%	
	Turnhout		0%	5	33,33%		0%	10	66,67%	
	Hasselt		0%	10	55,56%	1	5,56%	7	38,89%	
	Tongres		0%	11	78,57%		0%		0%	
BRUXELLES	Bruxelles		0%	194	95,57%		0%	6	2,96%	
	Louvain		0%	14	63,64%		0%	6	27,27%	
	Nivelles		0%	27	79,41%	2	5,88%	3	8,82%	
GAND	Gand		0%	24	63,16%	2	5,26%	12	31,58%	
	Termonde	1	2,78%	28	77,78%		0%	7	19,44%	
	Audenaerde		0%	6	75%	1	12,50%	1	12,50%	
	Bruges			15	62,50%		0%	2	8,33%	
	Courtrai		0%	20	76,92%		0%	5	19,23%	
	Ypres		0%	2	66,67%		0%	1	33,33%	
	Furnes		0%	2	100%		0%		0%	
LIEGE	Liege		0%	80	84,21%	3	3,16%	12	12,63%	
	Huy		0%	7	58,33%		0%	5	41,67%	
	Verviers		0%	16	84,21%		0%	3	15,79%	
	Namur		0%	19	76%	2	8%	4	16%	
	Dinant		0%	12	80%	1	6,67%	2	13,33%	
	Arlon		0%	3	50%		0%		0%	
	Neufchateau		0%	6	75%		0%	2	25%	
	Marche-En-Famenne		0%	4	80%		0%	1	20%	
MONS	Charleroi	1	1,33%	57	76%	3	4%	14	18,67%	
	Mons		0%	30	75%		0%	10	25%	
	Tournai		0%	30	76,92%	1	2,56%	8	20,51%	
TOTAL		2	0,22%	707	79,17%	17	1,90%	140	15,68%	

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

	SÉLECTION SUR BASE DU CHAMP CONTEXTE				TOTAL	
	Homophobie		Racisme			
	n	%	n	%	n	%
		0%	5	5,26%	95	100%
		0%	1	6,25%	16	100%
		0%		0%	15	100%
		0%		0%	18	100%
	1	7,14%	2	14,29%	14	100%
	1	0,49%	2	0,99%	203	100%
	2	9,09%		0%	22	100%
		0%	2	5,88%	34	100%
		0%		0%	38	100%
		0%		0%	36	100%
		0%		0%	8	100%
		0%	7	29,17%	24	100%
		0%	1	3,85%	26	100%
		0%		0%	3	100%
		0%		0%	2	100%
		0%		0%	95	100%
		0%		0%	12	100%
		0%		0%	19	100%
		0%		0%	25	100%
		0%		0%	15	100%
	1	16,67%	2	33,33%	6	100%
		0%		0%	8	100%
		0%		0%	5	100%
		0%		0%	75	100%
		0%		0%	40	100%
		0%		0%	39	100%
	5	0,56%	22	2,46%	893	100%

Tableau 2 : Etat d'avancement, arrêté à la date du 10 janvier 2013, 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 2012 (n et% en ligne).

		INFORMATION		SANS SUITE		POUR DISPOSITION		TRANSACTION		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
ANVERS	Anvers	18	18,95%	63	66,32%	5	5,26%	1	1,05%	
	Malines	10	62,50%	5	31,25%	1	6,25%		0,00%	
	Turnhout	2	13,33%	12	80,00%	1	6,67%		0,00%	
	Hasselt	3	16,67%	13	72,22%	2	11,11%		0,00%	
	Tongres	1	7,14%	10	71,43%	2	14,29%		0,00%	
BRUXELLES	Bruxelles	46	22,66%	138	67,98%	5	2,46%	1	0,49%	
	Louvain	9	40,91%	13	59,09%		0,00%		0,00%	
	Nivelles	4	11,76%	27	79,41%	3	8,82%		0,00%	
GAND	Gand	3	7,89%	29	76,32%	4	10,53%	2	5,26%	
	Termonde	13	36,11%	19	52,78%	1	2,78%	2	5,56%	
	Audenaerde	3	37,50%	5	62,50%		0,00%		0,00%	
	Bruges	6	25,00%	14	58,33%		0,00%		0,00%	
	Courtrai	5	19,23%	18	69,23%	1	3,85%	1	3,85%	
	Ypres		0,00%	2	66,67%	1	33,33%		0,00%	
	Furnes		0,00%	1	50,00%		0,00%		0,00%	
LIEGE	Liege	20	21,05%	60	63,16%	6	6,32%	4	4,21%	
	Huy	2	16,67%	9	75,00%		0,00%		0,00%	
	Verviers		0,00%	15	78,95%	1	5,26%		0,00%	
	Namur	10	40,00%	12	48,00%	1	4,00%	1	4,00%	
	Dinant	3	20,00%	10	66,67%	2	13,33%		0,00%	
	Arlon	4	66,67%	1	16,67%	1	16,67%		0,00%	
	Neufchateau	1	12,50%	7	87,50%		0,00%		0,00%	
	Marche-En-Famenne	2	40,00%	3	60,00%		0,00%		0,00%	
MONS	Charleroi	13	17,33%	56	74,67%	6	8,00%		0,00%	
	Mons	15	37,50%	22	55,00%	2	5,00%		0,00%	
	Tournai	7	17,95%	28	71,79%	2	5,13%		0,00%	
TOTAL		200	22,40%	592	66,29%	47	5,26%	12	1,34%	

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	1,05%	1	1,05%		0,00%	6	6,32%	95	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	16	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	15	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	18	100,00%
	1	7,14%		0,00%		0,00%		0,00%	14	100,00%
	1	0,49%	7	3,45%	1	0,49%	4	1,97%	203	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	22	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	34	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	38	100,00%
	1	2,78%		0,00%		0,00%		0,00%	36	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	8	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%	4	16,67%	24	100,00%
	1	3,85%		0,00%		0,00%		0,00%	26	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	3	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%	1	50,00%	2	100,00%
	2	2,11%		0,00%		0,00%	3	3,16%	95	100,00%
	1	8,33%		0,00%		0,00%		0,00%	12	100,00%
	1	5,26%	2	10,53%		0,00%		0,00%	19	100,00%
		0,00%	1	4,00%		0,00%		0,00%	25	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	15	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	6	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	8	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	75	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%	1	2,50%	40	100,00%
		0,00%	1	2,56%		0,00%	1	2,56%	39	100,00%
	9	1,01%	12	1,34%	1	0,11%	20	2,24%	893	100,00%

Tableau 3 : Nombre d'affaires de racisme, xénophobie, discrimination ou présentant un contexte de racisme/xénophobie ou d'homophobie entrées dans les parquets correctionnels entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2012 et classées sans suite à la date du 10 janvier 2013. Données présentées en fonction du motif de classement sans suite enregistré, par code de prévention (n & % en colonne).

		SÉLECTION SUR BASE DU CODE DE PRÉVENTION						
		56 - Racisme ; Xénophobie		56A - Racisme		56B - Xénophobie		
		n	%	n	%	n	%	
Opportunité	(1) répercussion sociale limitée		0,00%	8	1,68%		0,00%	
	(2) situation régularisée		0,00%	14	2,94%	1	16,67%	
	(3) infraction à caractère relationnel		0,00%	18	3,78%		0,00%	
	(4) préjudice peu important		0,00%	11	2,31%		0,00%	
	(6) absence d'antécédents		0,00%	11	2,31%		0,00%	
	(7) faits occasionnels-circonstances spécifiques		0,00%	27	5,67%	1	16,67%	
	(8) conséquences disproportionnées-trouble social		0,00%	24	5,04%		0,00%	
	(9) comportement de la victime		0,00%	6	1,26%		0,00%	
	(10) capacité d'enquête insuffisante		0,00%	3	0,63%		0,00%	
	(11) autres priorités		0,00%	35	7,35%	1	16,67%	
		Total rubrique	0	0,00%	157	32,98%	3	50,00%
Technique	(12) absence d'infraction		0,00%	41	8,61%		0,00%	
	(13) charges insuffisantes	2	100,00%	194	40,76%	3	50,00%	
	(14) désistement de plainte		0,00%		0,00%		0,00%	
	(15) renvois au chef de corps en vue de mesures disciplinaires		0,00%		0,00%		0,00%	
	(16) autorité de la chose jugée		0,00%		0,00%		0,00%	
	(17) auteur inconnu		0,00%	62	13,03%		0,00%	
		Total rubrique	2	100,00%	297	62,39%	3	50,00%
Autre	(18) probation prétorienne		0,00%	10	2,10%		0,00%	
	(19) signalement de l'auteur		0,00%	12	2,52%		0,00%	
		Total rubrique	0	0,00%	22	4,62%	0	0,00%
Total		2	100,00%	476	100,00%	6	100,00%	

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

		SÉLECTION SUR BASE DU CHAMP CONTEXTE							
56C - Discrimination, sauf les cas de discrimination raciale et xénophobe		Contexte racisme/xénophobie		Contexte homophobie		TOTAL			
n	%	n	%	n	%	n	%		
3	3,33%	1	7,14%		0,00%	12	2,03%		
3	3,33%		0,00%		0,00%	18	3,04%		
	0,00%	1	7,14%		0,00%	19	3,21%		
1	1,11%		0,00%		0,00%	12	2,03%		
	0,00%		0,00%		0,00%	11	1,86%		
7	7,78%	2	14,29%		0,00%	37	6,25%		
1	1,11%		0,00%		0,00%	25	4,22%		
	0,00%	1	7,14%	1	25,00%	8	1,35%		
1	1,11%		0,00%		0,00%	4	0,68%		
6	6,67%	3	21,43%		0,00%	45	7,60%		
22	24,44%	8	57,14%	1	25,00%	191	32,26%		
11	12,22%	1	7,14%		0,00%	53	8,95%		
40	44,44%	3	21,43%		0,00%	242	40,88%		
1	1,11%		0,00%		0,00%	1	0,17%		
1	1,11%		0,00%		0,00%	1	0,17%		
1	1,11%		0,00%		0,00%	1	0,17%		
9	10,00%	2	14,29%	3	75,00%	76	12,84%		
63	70,00%	6	42,86%	3	75,00%	374	63,18%		
4	4,44%		0,00%		0,00%	14	2,36%		
1	1,11%		0,00%		0,00%	13	2,20%		
5	5,56%	0	0,00%	0	0,00%	27	4,56%		
90	100,00%	14	100,00%	4	100,00%	592	100,00%		

Tableau 4 : Nombre de prévenus impliqués dans les affaires de racisme, xénophobie, discrimination ou présentant un contexte de racisme/xénophobie ou d'homophobie pour lesquels un premier jugement au fond a été prononcé par le tribunal correctionnel entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2012, selon le type de jugement.

		Total	
		n	%
Condamnation	Condamnation	33	50,00%
	Condamnation avec sursis	15	22,73%
	Condamnation avec sursis probatoire	1	1,52%
	Total rubrique	49	74,24%
Acquittement	Acquittement	4	6,06%
	Total rubrique	4	6,06%
Suspension	Suspension simple	7	10,61%
	Suspension probatoire	1	1,52%
	Total rubrique	8	12,12%
Autres	Action publique éteinte	2	3,03%
	Varia	3	4,55%
	Total rubrique	5	7,58%
Total		66	100,00%

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



2.

APERÇU DES POINTS DE CONTACT

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

Rue Royale 138 – 1000 Bruxelles
02/212 30 00 – 0800/12 800
www.diversite.be
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 Arlon**

Place Didier 42 – 6700 Arlon
063/43.00.30
cia.arlon@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Eupen

Gospertstrasse 2 – 4700 Eupen
087/59.65.20 – 0800/11.902
cia.eupen@spw.wallonie.be

Espace Wallonie La Louvière

Rue de Bouvy 7 – 7100 La Louvière
064/23.79.20
cia.lalouviere@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Mons

Rue de la Seuwe 18-19
Ilot de la Grand'Place – 7000 Mons
065/22.06.80
cia.mons@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Namur

Rue de Bruxelles 20 – 5000 Namur
081/24.00.60
cia.namur@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Nivelles

Rue de Namur 67 – 1400 Nivelles
067/41.16.70
cia.nivelles@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Tournai

Rue de la Wallonie 19-21 – 7500 Tournai
069/53.26.70
cia.tournai@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Verviers

Rue Xhavée 86 (entrée visiteurs)
Rue de Jardon 41 (adresse postale) – 4800 Verviers
087/44.03.50
cia.verviers@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Charleroi

Rue de France 3 – 6000 Charleroi
071/20.60.80
ew.charleroi@spw.wallonie.be

Espace Wallonie 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.crvi.be

Points de contact locaux en Flandre: tous motifs de discrimination

Meldpunt Discriminatie Aalst
Hoveniersplein 1 – 9300 Aalst
053/73 23 39
meldpunt.discriminatie@aalst.be

Meldpunt Discriminatie Antwerpen
Sint-Jacobsmarkt 7 – 2000 Antwerpen
0800/94 843
meldpunt.discriminatie@stad.antwerpen.be

Meldpunt Discriminatie Brugge
Kerhofstraat 1 – 8200 Brugge
050/40 73 99
meldpuntdiscriminatie@brugge.be

Meldpunt Discriminatie Genk
Stadsplein 1 – 3600 Genk
089/65 42 49
meldpuntdiscriminatie@genk.be

Meldpunt Discriminatie Gent
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 72 00
meldpunt@kortrijk.be

Meldpunt Discriminatie Leuven
Prof. van Overstraetenplein 1 – 3000 Leuven
016/27 26 00
meldpunt.discriminatie@leuven.be

Meldpunt Discriminatie Mechelen
Maurits Sabbestraat 119 – 2800 Mechelen
015/29 83 38
meldpunt.discriminatie@mechelen.be

Meldpunt Discriminatie Oostende
Hospitaalstraat 35 – 8400 Oostende
059/40 25 83
meldpuntdiscriminatie@sociaalhuisoostende.be

Meldpunt Discriminatie Roeselare
Zuidstraat 17 – 8800 Roeselare
051/26 21 80
meldpunt.discriminatie@roeselare.be

Meldpunt Discriminatie Sint-Niklaas
Grote Markt 1 – 9100 Sint-Niklaas
03/760 91 00
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

Altéo

Chée de Haecht 579 – BP 40 – 1031 Bruxelles
02/246 42 26
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

Association socialiste de la personne handicapée

Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Bruxelles
02/515 02 65
www.asph.be

Direction générale Personnes handicapées

Bd du Jardin Botanique 50 bte 150 – 1000 Bruxelles
0800/987 99
www.handicap.fgov.be

Federatie van Vlaamse dovenorganisaties

Stropkaai 38 – 9000 Gent
09/224 46 76
www.fevlado.be

Fédération Francophone des Sourds de Belgique

Rue Van Eyck 11A/4 – 1050 Bruxelles
02.644 69 01
www.ffsb.be

Handiplus

Jardins de Fontenay – Rue des Champs 67 – 1040
Bruxelles
02/647 04 50
www.handiplus.com

Inclusie Vlaanderen

Av. Albert Giraud 24 – 1030 Bruxelles
02/247 28 20
www.inclusievlaanderen.be

Katholieke Vereniging Gehandicapten

Arthur Goemaerelei 66 – 2018 Antwerpen
03/216 29 90
www.kvg.be

Ligue Braille

Rue d'Angleterre 57 – 1060 Bruxelles
02/533 32 11
www.liguebraille.be

Ligue des Droits de l'Enfant

Hunderenveld 705 – 1082 Bruxelles
02/465 98 92
www.ligue-enfants.be

Oeuvre nationale des aveugles

Av. Dailly 90-92 – 1030 Bruxelles
02/241 65 68
www.ona.be

Sensoa

Kipdorpvest 48a – 2000 Antwerpen
03/238 68 68
www.sensoa.be

Vlaamse Diabetes Vereniging vzw

Ottegemsesteenweg 456 – 9000 Gent
09/220 05 20
www.diabetes.be

Vlaamse Federatie Gehandicapten

Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Bruxelles
02/515.02.62
www.vfg.be

Vlaamse Liga Tegen Kanker

Rue royale 217 – 1210 Bruxelles
02/227 69 69
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



Rapport annuel Discrimination/Diversité 2012

Bruxelles, mai 2013

Éditeur et auteur :

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

Rue Royale 138, 1000 Bruxelles

T : 02 212 30 00

F : 02 212 30 30

epost@cntr.be

–

Contributions externes : Christian Bayart, Donatienne Desmette, Hilde Duroi, Anne Gaspard, Axel Gosseries, Annick Hellebuyck, Dirk Maes, Gisèle Marlière, Laurent Nisen, Alexandra Poli, Lies Van Cleynenbreughel, Bruno Vanobbergen

Traduction : Dice

Relecture et corrections : Nejma Quin-Ben Brahim

Conception graphique et mise en page : d-artagnan

Photographie : France Dubois

Impression : Perka (Maldegem)

Éditeur responsable : Jozef De Witte

–

Dit jaarverslag is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

–

Comment obtenir ce rapport ?

Vous pouvez le commander à la Chancellerie du Premier Ministre:

Infoshop.be

Chancellerie du Premier Ministre

18 Rue de la Loi, 1000 Bruxelles

T : 02 514 08 00

F : 02 512 51 25

Mentionnez clairement le titre 'Rapport annuel Discrimination/Diversité 2012'. Cette publication est offerte gratuitement, seuls les frais de port vous seront facturés.

–

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

–

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

–

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

–

Cette publication est imprimée sur du papier FSC / SGS -COC -004434 - sources mixtes



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

Rue Royale 138, 1000 Bruxelles


WWW.DIVERSITE.BE