

## EGALITÉ ET NON-DISCRIMINATION

### **Lutte contre l'homophobie (100.30)**

1. Un premier Plan d'Action Interfédéral contre les Violences et les discriminations Homophobes et Transphobes a vu le jour en 2013. Il a fourni une visibilité et une implication de la société civile dans l'état des lieux des besoins et la mise en exergue de certaines initiatives. Néanmoins, faute de budget associé, il se limite à une liste de points d'attention déjà en chantier ou à opérer dans l'avenir.
2. L'homophobie ne se traduit pas toujours par des passages à l'acte violents. Les signalements rapportés auprès du Centre interfédéral témoignent de fréquents propos homophobes dans des lieux publics, de harcèlement ou de propos haineux véhiculés sur internet.
3. L'école mais aussi les autres institutions (centres d'accueil, associations, clubs sportifs, maisons de jeunes, scoutisme, ...) en lien avec la jeunesse doivent être un lieu de dialogue ouvert, respectueux et riche pour tous les jeunes sur les questions d'identité de genre et d'orientation sexuelle. Aussi est-il primordial de mettre en valeur la diversité des orientations sexuelles et des questionnements autour des identités de genre. Tout en soutenant un approche pédagogique abordant la sexualité, il est nécessaire d'aborder la diversité des orientations sexuelles par un questionnement citoyen ambitieux avec les jeunes sur des questions telles liées à l'identité de genre, à l'expression de celle-ci, à la place de l'homosexualité dans le champ public, à la haine qu'elle peut engendrer, ...

### **Recommandations :**

4. Articuler le prochain plan sur une *phase pluriannuelle* permettant à tous les acteurs concernés d'agir pleinement, tout en veillant à assurer l'adhésion et la crédibilité de ce nouveau plan. A ce titre, il est important d'associer à celui-ci les financements utiles, d'établir les points de convergence avec différents plans d'actions existants et de lutter contre les discriminations croisées.
5. Soutenir tous les acteurs professionnels et volontaires travaillant avec les jeunes, via des formations et des coaching, afin d'assurer une portée la plus large possible et dépasser un public acquis à la cause.
6. Communiquer auprès d'un très large public via les médias nationaux sur la thématique de la diversité des orientations sexuelles, afin de soutenir les acteurs de terrains et associatifs mais aussi et surtout, les acteurs de proximité (enseignants, gestionnaires du personnel, éducateurs,...).

## LIBERTÉ DE RELIGION OU DE CONVICTION, LIBERTÉ D'EXPRESSION

### **Port de signes convictionnels dans les écoles supérieures et l'enseignement de promotion sociale**

7. De nombreuses écoles supérieures et établissements de promotion sociale, principalement en Fédération Wallonie-Bruxelles, interdisent dans leur règlement le port de signes convictionnels aux étudiants.
8. L'interdiction vise, selon les cas :
  - les signes convictionnels,
  - les signes distinctifs philosophiques ou religieux,
  - les insignes, bijoux ou vêtements qui expriment une appartenance philosophique, religieuse ou politique,
  - les accessoires vestimentaires qui ne permettent pas l'identification de la personne,
  - les couvre-chefs.
9. Des règlements font également parfois référence au respect par les étudiants du « *principe de neutralité* ». Le principe de neutralité ne s'applique en fait qu'aux membres du personnel enseignant. Il faut distinguer la question de la neutralité de celle du prosélytisme, qui, selon la jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de l'Homme, implique que les personnes que l'on tente de convertir sont soumises à des pressions et des contraintes.
10. Alors que de telles mesures touchent majoritairement un public déjà largement fragilisé sur le marché de l'emploi (les jeunes femmes d'origine étrangère), qui est le plus souvent amené à suivre des cours en horaire décalé, les limitations qui sont ainsi mises dans l'accès à la formation sont un frein supplémentaire à une intégration dans ce marché. Le fait que l'on se trouve ici en présence d'un public adulte devrait être pris en compte lors de l'élaboration de mesures qui portent atteinte à la liberté religieuse des personnes.
11. Dans une société démocratique, l'un des principes fondamentaux est en effet la liberté individuelle d'expression et la liberté d'exprimer et de manifester pacifiquement ses convictions. Ce principe est consacré par plusieurs textes juridiques, dont la Déclaration universelle des droits de l'Homme, la Convention européenne des droits de l'Homme et la Constitution belge.
12. Les seules justifications qui peuvent être apportées à une telle interdiction sont celles qui poursuivent un but légitime, lorsque les moyens pour atteindre ce but sont nécessaires et proportionnés. En l'occurrence, ces justifications devraient donc être liées à des motifs de sécurité ou à l'hygiène (par exemple, des cours qui impliquent du travail en laboratoire ou la manipulation de produits dangereux,...).

### **Recommandations :**

13. Veiller à éliminer toute restriction non justifiée à la liberté des étudiants de l'enseignement supérieur ou de promotion sociale d'exprimer leurs convictions religieuses et communiquer cette information aux établissements l'enseignement supérieur ou de promotion sociale.

### **Port de signes convictionnels dans les écoles primaires et secondaires**

14. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2013, il existe une interdiction générale du port de signes convictionnels visibles par les élèves dans l'enseignement communautaire de la Communauté flamande. Plusieurs plaintes ont déjà été reçues à ce sujet par le Commissaire aux droits de l'enfant de la communauté flamande (Kinderrechtencommissariaat). Ces plaintes ne portent pas seulement sur les écoles de l'enseignement officiel (GO!) mais également sur celles de l'enseignement libre. Elles proviennent tout autant de filles musulmanes que de garçons sikhs.

15. Nous constatons qu'il existe deux points de vue dans le débat autour des signes convictionnels dans l'enseignement qui – bien que partant des mêmes principes de bases – aboutissent à des conclusions différentes.

16. Un premier point de vue est précisément que, pour protéger la liberté de religion, il vaut mieux que le vécu et l'expression de convictions restent de l'ordre de la vie privée. Selon cette conception, les signes convictionnels ne sont pas les bienvenus à l'école. Pas même dans l'enseignement officiel. De cette manière, un élève ne peut pas non plus être jugé sur cette base. L'autre point de vue considère qu'il vaut mieux éviter de limiter le port de signes convictionnels. Cela offre plus de chances pour un dialogue ouvert autour des valeurs qui se trouvent derrière un symbole. Selon cette conception, il ne faut interdire que lorsque c'est nécessaire pour assurer la sécurité et le maintien de l'ordre public.

17. Le Conseil d'Etat s'est déclaré non compétent pour annuler l'interdiction générale dans l'enseignement communautaire, dans la mesure où il s'agit d'une directive interne à l'attention des écoles et groupements d'écoles, sans impact direct sur les élèves. Par contre, il a annulé des dispositions d'interdiction du port de signes convictionnels qui figuraient dans le règlement d'ordre intérieur de certaines écoles flamandes. Selon le Conseil d'Etat, le « principe de neutralité » invoqué par les écoles concernées ne peut en réalité l'être que vis-à-vis des enseignants et non des élèves. Le Conseil d'Etat, se basant sur la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, estime que les écoles peuvent effectivement limiter, par le biais de leur règlement d'ordre intérieur, le port de signes convictionnels par les élèves, sous réserve du respect de conditions strictes :

- Que la limitation serve un but légitime (sécurité publique, ordre public, santé, morale publique, protection des droits et libertés d'autrui – l'énumération est limitative) et soit en rapport avec ce but (principe de proportionnalité)
- Et qu'il s'agisse d'une nécessité dans la société (locale).

18. La liberté de religion et de manifester celles-ci doit toutefois constituer le point de départ de la réflexion, comme le précise le Conseil d'Etat. Cela signifie qu'une telle disposition limitative dans le règlement d'ordre intérieur d'une école doit rester une exception (et non la règle générale, mais bien par exemple uniquement pour certaines activités) et/ou être limitée dans le temps (uniquement tant que le besoin de la société locale subsiste).

19. Des situations dans lesquelles le port de symboles idéologiques sont manifestement la conséquence ou consistent dans des actes de prosélytisme, qui affectent les droits et libertés d'autrui, et pour lesquelles les règles d'ordre et de discipline habituelles dont disposent l'école se sont avérées inefficaces pourraient donc, par exemple, justifier une interdiction (temporaire) limitée.
20. Malheureusement, cet arrêt très clair du Conseil d'Etat n'a pas encore conduit (dans aucune des Communautés) à une obligation générale ou même à une recommandation adressée par l'autorité compétente aux établissements scolaires d'adapter leurs règlements conformément aux conditions posées par le Conseil d'Etat. Les élèves qui se sentent affectés dans leur liberté de religion à l'école et qui ne trouvent pas d'écoute auprès de leurs propres instances scolaires sont contraints d'intenter à leur tour un recours en annulation des dispositions d'interdiction du règlement de leur école devant le Conseil d'Etat.

### **Recommandation :**

21. Edicter une recommandation ou une circulaire, à l'attention de l'ensemble des établissements scolaires primaires et secondaires, afin que les dispositions des règlements d'ordre intérieur limitant le port de signes convictionnels par les élèves soient mises en conformité avec les conditions posées par le Conseil d'Etat.

### **Liberté de religion**

22. Le Centre a enregistré ces dernières années, par le biais des signalements qui lui parviennent, une tendance générale inquiétante qui consiste à exclure des personnes sur base de leur conviction religieuse et/ou de l'expression de celle-ci. Les institutions publiques et les personnes physiques et morales privées, que ce soit en tant qu'employeur, école ou fournisseur de biens et services, éprouvent de plus en plus de difficultés à concilier la liberté de religion avec le principe de neutralité.
23. Si les discriminations relatives aux convictions religieuses ou philosophiques enregistrées en 2014 par le Centre sont en légère diminution par rapport à 2013, surtout dans le domaine des médias, on constate une augmentation significative des incidents dans la vie sociale. Le plus significatif est sans aucun doute l'omniprésence de l'islamophobie pour ce type de discriminations : neuf dossiers sur dix ont trait à l'islam. L'islamophobie est surtout présente dans les médias (57% des dossiers) puis dans le domaine de l'emploi et dans celui de l'enseignement . Cette tendance est stable depuis quelques années, même si on remarque une augmentation constante des dossiers dans le domaine de l'enseignement où c'est le deuxième critère le plus souvent invoqué par les requérants après celui du handicap<sup>1</sup>. Dans le domaine de l'emploi, le critère des convictions religieuses ou philosophiques est le deuxième critère le plus souvent invoqué dans les dossiers de discrimination traités par le centre, après le critère relatif à l'origine du travailleur.

---

<sup>1</sup> Rapport annuel 2014 du Centre interfédéral pour l'égalité des chances, [www.diversite.be](http://www.diversite.be).

24. Le Centre constate également par le biais de ses dossiers, mais également lors de formations données, que beaucoup des stéréotypes et préjugés se cristallisent sur l’islam (perçu comme une menace et dont les valeurs seraient incompatibles avec celles de l’Occident) et les musulmans. L’idéologie prédominante consiste à considérer que la religion devrait rester confinée dans la sphère privée. A cet égard, une étude commanditée par le Centre révèle que 44,2 % des employeurs interrogés estiment que le port de signes convictionnels tels que le foulard islamique a une influence sur la sélection mais estiment que cela ne porte pas atteinte à la liberté de religion des candidates <sup>2</sup>.
25. Cette tendance à interdire, refuser, licencier,... qui se fait de plus en plus forte ces dernières années a pour conséquence d’entraver sérieusement l’accès des femmes voilées à l’éducation, la formation, l’emploi et même parfois à certaines activités culturelles ou autres biens et services. Le monitoring socio-économique réalisé en 2013 a mis en évidence le fait que la « pénalité » liée au fait d’être d’origine maghrébine est plus forte pour les femmes que pour les hommes et la « pénalité » liée au fait d’être femme est plus grande parmi les personnes d’origine étrangère que pour celles d’origine belge. En conclusion, les femmes d’origine maghrébine font face à une double « discrimination » : le fait d’être une « femme » et le fait d’être d’origine étrangère<sup>3</sup>.

#### **Recommandations :**

26. Mettre pleinement en œuvre la législation nationale et internationale protégeant le droit d’exprimer ses convictions philosophiques et religieuses dans l’espace public et redoubler d’effort pour faire respecter cette législation tant dans le secteur privé que public.
27. Allouer des moyens supplémentaires à la lutte contre le discours de haine sur Internet et dans les médias.
28. Assurer la pleine intégration des femmes de conviction musulmane dans l’accès à l’emploi, à l’enseignement, aux activités culturelles et aux biens et services.

### **DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DROIT À UN NIVEAU DE VIE SUFFISANT**

#### **Intégration des personnes handicapées et droit aux allocation de chômage des demandeurs d’emploi en situation de handicap (100.22)**

29. Chaque année entre 25 et 30% des signalements des personnes handicapées adressés au Centre concernent le secteur de l’emploi pour des problèmes liés à l’embauche, à l’exercice ou à la perte de son emploi (pour des motifs en relation avec la situation de handicap).

---

<sup>2</sup> L. Leeman et M. Lamberts, « De Gatekeepers op de arbeidsmarkt », 2011, p.51.

<sup>3</sup> « Monitoring socio-économique » réalisé par le SPF Emploi, Travail et Concertation social et le Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme, 2013 : [http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/publication/monitoring\\_socio-economique\\_fr\\_final.pdf](http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/publication/monitoring_socio-economique_fr_final.pdf), pp 67 et 68.

30. En 2012, le Centre a édité son premier Baromètre de la Diversité<sup>4</sup>. Les résultats de tests de comportement agrégés du Baromètre ont confirmé la discrimination des candidats mentionnant un handicap physique lors de leur sollicitation. Par ailleurs, l'enquête menée auprès des responsables RH constatait qu'environ 70% d'entre eux indiquent que l'état de santé influe sur les chances de sélection d'un candidat. Ces constats sont confirmés par les chiffres d'Eurostat qui indiquent que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap ou souffrant d'un problème de santé de longue durée, âgée de 15 à 64 ans, en Belgique était de 40.7% (contre 67% pour les personnes non handicapées) alors que la moyenne européenne était de 47.3% en 2011<sup>5</sup>. A la lecture de ces chiffres, on peut constater que la participation des personnes en situation de handicap au marché du travail belge est insuffisante. Particulièrement à Bruxelles et en Wallonie, les services de placement et de formations professionnelles généraux ne sont peu ou pas accessibles aux demandeurs d'emploi en situation de handicap.
31. La réforme récente de la politique des allocations de chômage a eu un effet dramatique sur la situation des demandeurs d'emploi en situation de handicap car elle n'a pas pris en compte leur situation spécifique et les discriminations dont ils sont victimes.

**Recommandation :**

32. Evaluer et réviser les mesures prises dans le cadre de la politique d'octroi des allocations de chômage en tenant compte de la situation particulière des demandeurs d'emploi en situation de handicap, en veillant à les protéger contre les discriminations en emploi et en formation et à ne pas les exclure du droit aux allocations de chômage.

---

<sup>4</sup> Baromètre de la diversité dans l'emploi, 2012, <http://www.diversite.be/barom%C3%A8tre-de-la-diversit%C3%A9-emploi>.

<sup>5</sup> Source : chiffres Eurostat 2011.