

QUE FAIRE FACE AUX INJUSTICES ?

GUIDE POUR SIGNALER LE RACISME
ET LES DISCRIMINATIONS
EN BELGIQUE



Table des matières

QUI SOMMES-NOUS ?	3
INTRODUCTION	5
QU'EST-CE QUE LE RACISME ?	7
LES LOIS ANTI-DISCRIMINATION	9
1. Au niveau international	10
2. Au niveau européen	13
3. Au niveau belge	16
FICHES D'INFORMATION	21
1. Vers qui se tourner pour en apprendre plus sur ses droits ?	22
2. Vers qui se tourner en cas de discrimination ?	23
CONCLUSION	28
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	30

Auteure : Solange Umuhoza

Stagiaire : Nell Delvaux

Nous remercions l'équipe de relecture :

Fariha Ali, Malika Banyundo, Maria Christodoulou,
Delphine Moujahid, Pascale Piron

Éditrice responsable : Delphine Moujahid

QUI SOMMES-NOUS ?

BePax est une association d'éducation permanente, dont les missions principales sont la promotion de la paix et la lutte contre le racisme. Dans ce contexte, BePax a pour objectif de faire entendre les voix issues des groupes désavantagés sur base de leur prétendue race. Nous encourageons les citoyen·ne·s avec ou sans papiers et les responsables politiques bruxellois-es et wallon·ne·s à se questionner sur les enjeux des discriminations raciales, ainsi que leurs dimensions intersectionnelles afin de forger des alliances et devenir des acteurs et actrices de changement, d'égalité et d'inclusion.

Le cœur de notre travail est d'accompagner nos publics dans leurs questionnements et le développement de leur capacité d'analyse de la société en mobilisant une grille de lecture antiraciste et intersectionnelle. À travers nos diverses activités (groupes d'action et de réflexion, formations citoyennes, plaidoyer politique, etc.), nous travaillons à renforcer nos publics avec différents moyens : la collectivisation et la politisation des vécus, l'écriture d'analyses critiques ou de recherches, l'approche corporelle, la conception d'actions concrètes, etc. Nous avons pour ambition de créer des espaces où chacun·e peut puiser de la force, des outils de résistance et des instants de création pour donner corps à l'action et au bien-être collectif. Notre ambition n'est donc pas de rester aux partages de constats, mais de décoder et d'analyser les situations de discrimination raciale avec une approche systémique et de co-construire des actions

qui visent à contribuer à une transformation sociale.

Notre positionnement antiraciste

L'engagement antiraciste de BePax repose sur une vision qui dépasse les perspectives morales ou individualisées du racisme. Nous comprenons le racisme comme un **système historique et structurel**, enraciné dans des dynamiques de pouvoir qui façonnent nos sociétés et continuent d'affecter les groupes minorisés.

Dans ce document, nous utilisons les notions de race sociale et de racisation, non pour figer les identités, mais pour analyser les mécanismes systémiques qui perpétuent les inégalités. Les termes « **racisé·e** » et « **racisant·e** », introduits par Colette Guillaumin en 1972, décrivent les dynamiques de racisation à l'œuvre dans la société, à savoir l'assignation à un statut minoritaire. Chez Guillaumin, le majoritaire et le minoritaire ne sont pas compris au sens statistique, mais définis par un rapport de pouvoir.

La racisation repose sur un **processus d'altérisation**, par lequel un groupe est perçu comme fondamentalement différent, étranger et inférieur à un groupe dominant. Ce phénomène mène à la construction de catégories raciales stéréotypées, servant à justifier la discrimination et l'exclusion. Ainsi, les personnes dites « racisées » subissent ces formes de domination, tandis que les personnes dites « racisantes » les reproduisent à travers un imaginaire nourri de stéréotypes. En se rappelant que le racisme est un système global dans lequel chacun·e

est impliqué-e, une même personne peut donc, selon le contexte, être à la fois « racisée » et « racisante ».

Pour mieux appréhender ces réalités complexes, BePax emploie « racisée » et « racisante » conjointement. Nous considérons ces notions comme essentielles pour rendre visibles les mécanismes d'oppression et explorer des pistes de transformation sociale.

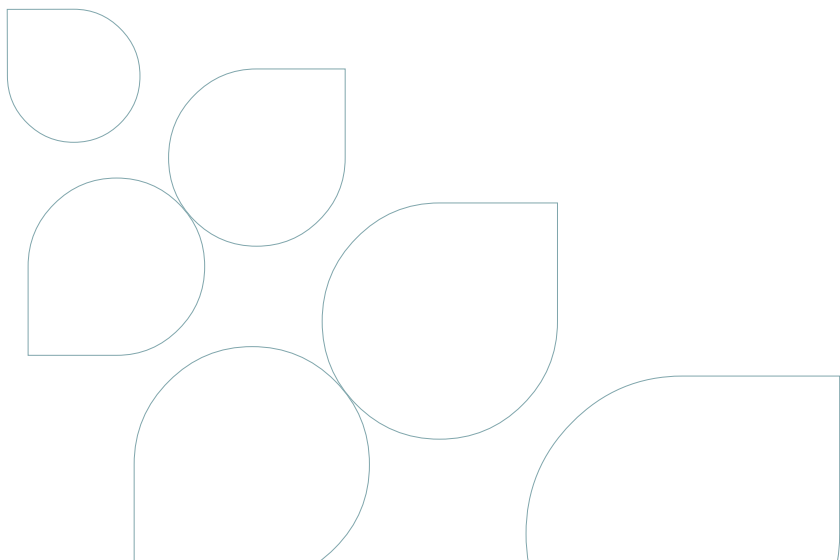
L'écriture inclusive, un choix engagé

Dans cet outil pédagogique et notre communication générale, nous avons opté pour l'écriture inclusive afin de refléter une approche plus équitable de la langue qui reconnaît et valorise la diversité des identités. Cette pratique linguistique est pertinente à nos yeux, car elle contribue à rendre visible la présence des femmes et minorités de genre souvent occultées dans l'usage traditionnel de la langue. En intégrant des formes féminines et des formulations non genrées, l'écriture inclusive agit comme un levier pour promouvoir la représentation de toutes les personnes, en

encourageant une réflexion plus large sur les inégalités de genre.

Pour appliquer l'écriture inclusive dans ce document, nous adoptons deux stratégies linguistiques. Premièrement, nous utilisons le point médian pour inclure les terminaisons féminines et masculines dans les mots, par exemple, « les participant-e-s » ou « l'animateur-trice », ce qui permet de prendre en compte une diversité de genres de manière équitable. Deuxièmement, nous veillons à utiliser des formes neutres lorsque c'est possible, y compris l'utilisation du pronom « iel » pour englober tous les genres.

En tant qu'association antiraciste et d'éducation permanente, cette prise de position est importante, car elle aligne nos pratiques communicationnelles à nos valeurs fondamentales de respect, d'équité, d'inclusion et de paix, affirmant notre engagement à lutter contre toutes les formes de discrimination.

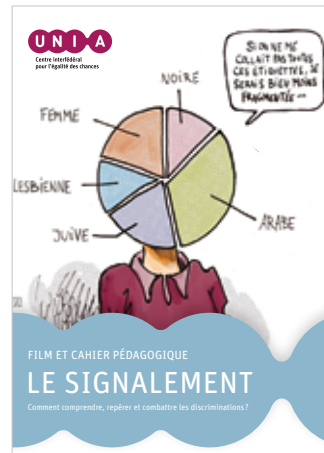


INTRODUCTION

Le racisme et les discriminations sont des réalités qui fragilisent notre société et portent atteinte aux principes fondamentaux de justice et d'égalité. En Belgique, des lois existent pour protéger chaque citoyen·ne contre ces injustices, mais encore faut-il les connaître et savoir comment les mobiliser. Connaître ses droits est la première étape pour pouvoir les exercer. Lorsqu'ils sont méconnus, incompris ou laissés dans l'ombre, ils deviennent presque inexistants dans la vie quotidienne. Un droit ignoré peut être bafoué sans que l'on s'en rende compte ; un droit qu'on ne sait pas réclamer peut être retiré sans résistance. L'absence d'information crée ainsi une forme de vulnérabilité : on hésite, on doute, on finit par croire que l'injustice est normale et que c'est « simplement la vie ».

S'informer, c'est donc se donner les moyens d'agir. C'est transformer une position de fragilité en position de responsabilité. C'est aussi s'inscrire dans une société démocratique où chaque personne, quelle que soit son origine ou sa situation, peut faire valoir sa dignité et accéder aux protections prévues par la loi. Sensibiliser la population à ces lois et à leurs évolutions devient alors essentiel, c'est un rempart contre les discriminations et un pilier fondamental de notre démocratie. C'est ce que propose ce guide, qui s'inspire directement d'une formation

que nous avons développée et animée à plusieurs reprises depuis [la réforme des lois anti-discrimination de juin 2023](#)¹. Ce travail de terrain nous a permis d'identifier les besoins concrets des citoyen·ne·s et des acteur·trice·s engagé·e·s, afin de leur offrir les outils les plus pertinents pour défendre leurs droits.



Cette publication se veut également être une mise à jour du cahier pédagogique, rédigé par Betel Mabilie, formatrice et conférencière sur les questions liées au racisme et aux discriminations, pour le projet [Le Signalement : comment comprendre, repérer et combattre les discriminations ? \(2018\)](#), cordonné par Unia en collaboration avec BePax, la COCOF, le CVB et l'Institut

1 - Cette réforme apporte des adaptations aux trois lois-clés anti-discrimination : la loi Genre, la loi contre le racisme et la loi générale anti-discrimination. Parmi ces changements, se trouve la reconnaissance de deux nouvelles formes de discriminations : la discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle. Un encadré plus loin dans ce document (p.16-17) revient plus en détails sur cette loi.

pour l'égalité des femmes et des hommes. L'objectif de ce nouvel outil est de rendre les informations plus accessibles, en y intégrant deux fiches pratiques qui peuvent être distribuées ou affichées dans divers lieux clés (CPAS, Maisons médicales, associations, etc.). Notre ambition est de fournir des informations claires et concrètes pour que chacun-e puisse reconnaître une situation de discrimination, connaître les recours possibles et obtenir l'accompagnement adéquat. Ainsi, nous pourrions mieux lutter contre les discriminations et construire une société plus juste et égalitaire.

NOTRE OUTIL

Objectifs

- **Informé sur le racisme et les discriminations** : expliquer ce que recouvrent ces notions, leurs différentes formes ainsi que leurs impacts sur les individus et la société.
- **Présenter le cadre légal en Belgique et ses évolutions** : donner un aperçu clair des lois anti-discrimination en vigueur ainsi que mettre en lumière les modifications récentes.
- **Outils face aux discriminations** : fournir des informations concrètes sur les démarches à entreprendre en cas de discrimination, ainsi que les ressources et organismes vers lesquels se tourner pour un accompagnement efficace.
- **Encourager la mobilisation et la défense des droits** : donner à chacun-e les moyens d'agir, que ce soit en signalant une discrimination, en accompagnant une victime ou en contribuant à une société plus inclusive et respectueuse des droits de tous-tes.

Contenu

Le guide est composé de trois parties. La première revient sur ce qu'est le racisme systémique et ses mécanismes psychosociaux qui peuvent conduire à des discriminations. La deuxième partie dresse un panorama des lois en vigueur en Belgique visant à combattre les discriminations. Enfin, le dernier chapitre propose deux fiches d'information : une liste de différentes associations d'éducation permanente dont les missions sont la sensibilisation et la défense des droits. Ensuite, un répertoire d'organismes qui accompagnent les citoyen-ne-s dans leurs démarches de signalement d'une discrimination.

Public cible

L'outil s'adresse tant aux citoyen-ne-s pour mieux comprendre leurs droits, qu'aux services de première ligne comme les professionnel-le-s et volontaires du secteur associatif, de l'action sociale, de l'éducation et de la santé afin de transmettre ces informations à leurs bénéficiaires. En listant les dispositifs législatifs et les acteurs clés pour signaler une discrimination de manière simple et accessible à tous-tes, ce document ne nécessite pas de prérequis pour le comprendre et l'utiliser.



QU'EST-CE QUE LE RACISME ?

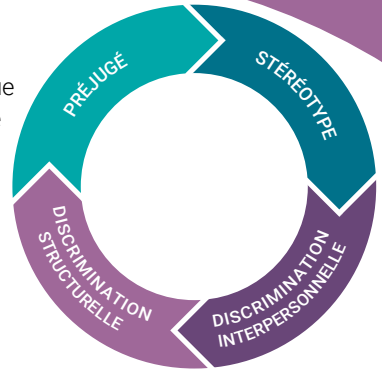
Le racisme est une forme de discrimination systémique enracinée dans la société. Le racisme en tant que système signifie qu'il se manifeste sous différents aspects et à différents niveaux de la société.

Le racisme ne peut donc se réduire à des actes isolés, il se retrouve à travers des structures et des systèmes qui favorisent certains groupes au détriment d'autres.

Ce système repose sur plusieurs mécanismes psychosociaux :

- Les **stéréotypes** sont des croyances préconçues, positives ou négatives, qui servent à simplifier la réalité. Ils sont souvent partagés socialement et relèvent de la dimension cognitive.
- Les **préjugés** s'inscrivent dans une dimension affective. Il s'agit d'attitudes ou d'émotions, le plus souvent négatives, à l'égard d'un individu ou d'un groupe, fondées sur des stéréotypes. Les préjugés peuvent être conscients ou inconscients.
- Les **discriminations interpersonnelles** désignent des comportements différenciés à l'égard d'un individu ou d'un groupe, sur la base de stéréotypes et de préjugés.

Ces trois mécanismes interconnectés alimentent les **discriminations systémiques**, qui désignent des processus structurels produisant et reproduisant des inégalités dans des domaines tels que l'emploi, la



santé, l'éducation, ou le logement. Pour mieux saisir le caractère systémique du racisme, il est nécessaire de distinguer plusieurs dimensions :

- La **dimension individuelle** concerne les relations interpersonnelles quotidiennes. Cela prend le plus souvent la forme de stéréotypes, de préjugés et des actes de micro-agressions².
- La **dimension institutionnelle** renvoie aux relations entre les individus et les institutions ou leurs représentant-e-s. Nous parlons de racisme institutionnel car au-delà des comportements individuels, c'est le fonctionnement interne de ces institutions, qu'il soit explicite, implicite ou inconscient, qui contribue à perpétuer des pratiques discriminatoires.
- La **dimension structurelle** fait référence aux inégalités d'accès aux ressources fondamentales telles que le logement, l'emploi, l'éducation ou la santé. Le

2 - Les micro-agressions sont des paroles et des actes perçus comme anodins, mais qui vont créer un environnement hostile pour les personnes qui en sont les cibles.

racisme y est systémique, intégré dans les normes, les politiques et les pratiques sociales, au point de devenir omniprésent et souvent invisible.

- La **dimension historique** rappelle que le racisme s'enracine dans des contextes passés, notamment l'esclavage, la colonisation et les politiques ségrégationnistes. Ce système ne date pas d'hier : les héritages de ces périodes continuent d'alimenter les dynamiques de pouvoir et d'inégalité dans nos sociétés contemporaines.

Le racisme est l'une des nombreuses formes de discrimination systémique, il en existe d'autres qui impliquent des dynamiques similaires comme l'hom-

phobie ou le sexisme. Ces différentes formes de discrimination interagissent entre elles et se renforcent créant des expériences complexes d'oppression. Le concept d'**intersectionnalité** permet de prendre en compte les interactions entre les différentes discriminations.

En abordant les discriminations de manière intersectionnelle, il devient possible de mettre en lumière la façon dont le patriarcat, le racisme, le capitalisme, l'hétéronormativité et d'autres systèmes de domination se renforcent et se reproduisent mutuellement. En ce sens, l'intersectionnalité remet en question une vision simpliste des discriminations et appelle à une approche globale pour les combattre.

Intersectionnalité : quand les oppressions se croisent et se renforcent

L'intersectionnalité est une notion issue des théories des féministes noires américaines des années 70, et plus particulièrement des travaux de la juriste Kimberlé W. Crenshaw.

Ce concept permet de comprendre que les discriminations que peuvent vivre les femmes noires sont différentes de celles que vivent les hommes noirs d'une part, et les injustices qui touchent les femmes blanches d'autre part. Crenshaw montre ainsi que les femmes noires peuvent être ciblées par le sexisme et le racisme de manière simultanée. Le croisement de ces critères conduit à la création d'une nouvelle forme de discrimination bien spécifique à ce groupe social³.

L'intersectionnalité part alors du principe que les différentes formes de discrimination - racisme, sexisme, classisme, homophobie, validisme, etc. - ne sont pas indépendantes les unes des autres, mais se croisent et s'alimentent pour produire des expériences d'oppression singulières. L'intersectionnalité ne peut dès lors pas être réduit à une simple addition de discriminations, mais elle révèle comment les oppressions interagissent pour créer des formes d'inégalités spécifiques.

LES LOIS ANTI-DISCRIMINATION



DANS CE CHAPITRE, NOUS ALLONS EXPLORER
UNE SÉRIE DE LÉGISLATIONS
QUI PROTÈGENT LES CITOYEN·NE·S
FACE À DIFFÉRENTES FORMES
DE DISCRIMINATION.



1. AU NIVEAU INTERNATIONAL⁴

Déclaration universelle des droits humains 1948 - ONU

Article 1.

Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.

Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, le monde prend conscience de l'ampleur des discriminations et des persécutions qui ont mené à des génocides et à des violations massives des droits humains. L'Holocauste, en particulier, illustre les conséquences dramatiques de la haine raciale et des politiques de discrimination. Face à ce constat, les Nations Unies sont créées en 1945 avec pour objectif principal de promouvoir la paix, les droits humains et l'égalité.

Dans ce contexte, la Déclaration universelle des droits de l'homme est adoptée en 1948, affirmant des principes fondamentaux destinés à empêcher la répétition de telles atrocités. Par la suite, des conventions et traités internationaux viennent renforcer ces engagements, imposant aux États signataires d'adopter des législations nationales contre toutes formes de discrimination.

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale 1966 - ONU

Article 1.

Dans la présente Convention, l'expression « discrimination raciale » vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits [humains] et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.

4 - ONU, Soixantième anniversaire de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Le 21 mars 1960, la police sud-africaine a ouvert le feu contre des personnes qui manifestaient durant un rassemblement pacifique contre les lois de l'apartheid à Sharpeville⁵. 69 étudiant-e-s et militant-e-s ont ainsi perdu la vie. Cet événement marquant est devenu le symbole de la lutte contre l'apartheid et les discriminations raciales. Face à ce massacre, l'ONU a décidé d'agir en adoptant la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et en

proclamant le **21 mars la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale**. Cette journée rappelle l'importance de la lutte contre le racisme et invite les gouvernements et les citoyen-ne-s à poursuivre les efforts pour une société plus inclusive et égalitaire.

Ces deux textes fondateurs posent ainsi le principe universel de l'égalité et l'importance d'avoir des législations nationales pour lutter contre les discriminations.

Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance ONU - 2001

Les décisions principales de la Conférence :

- Reconnaissance de l'esclavage comme crime contre l'humanité
- Critique des politiques raciales et des discriminations contemporaines

La **Conférence de l'ONU à Durban** avait pour but de renforcer la lutte contre le racisme à l'échelle mondiale en établissant des engagements concrets pour les États et en reconnaissant certaines injustices historiques.

La Belgique, en tant que signataire de la déclaration de Durban, s'est engagée à :

- Renforcer son dispositif législatif anti-discrimination
- Adopter un plan national de lutte contre le racisme
- Reconnaître son passé colonial

La conférence de Durban a marqué une étape importante dans la reconnaissance des injustices raciales et a influencé les politiques anti-discrimination en Belgique. Toutefois, la mise en application de ces engagements reste un défi, la coalition NAPAR s'est ainsi créée en 2018 pour monitorer et faire pression afin que le pays respecte ses engagements

5 - Laignel Sauvage, R., 21 mars 1960 : la police sud-africaine tue 69 manifestants anti-apartheid à Sharpeville, L'INA éclaire l'actu, 2025.



LES INSTANCES DE CONTRÔLE

Pour qu'une loi soit efficace, il faut s'assurer de sa bonne application. Pour cela, il existe différentes instances chargées de contrôler que les lois et directives qui protègent les citoyen-ne-s soient correctement mises en œuvre par les législateurs ainsi que les cours et tribunaux.

1. Conseil des droits de l'homme de l'ONU

Le Conseil des droits de l'homme supervise la **Déclaration universelle des droits de l'homme** à l'aide d'un examen périodique universel ou des rapports thématiques. L'examen périodique universel incite chaque État membre de l'ONU à procéder à une

évaluation par les pairs de son bilan afin de rendre compte des mesures prises pour améliorer la situation des droits de l'homme à l'échelle nationale et de recevoir des recommandations.

2. Comité pour l'élimination de la discrimination raciale

Ce comité surveille la bonne application de la **Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination**

raciale (CERD) à travers un rapport périodique demandé à chaque Etat membre.

3. Haut-Commissariat aux droits de l'homme

Le HCDH suit la mise en œuvre des résolutions issues des **Conférences mondiales contre le racisme** (Durban 2001, Durban

II, Durban III) ainsi que les programmes d'action qui en ont découlé.

4. Conseil de l'Europe⁶

Le contrôle exercé par le Conseil de l'Europe se produit dans deux instances spécifiques :

● **La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance** qui évalue les politiques sur le racisme, la xénophobie, l'égalité et la discrimination de chaque Etat signataire de la Convention européenne des droits de l'homme et publie ses conclusions dans des rapports de suivi.

● **La Cour européenne des droits de l'homme** qui peut condamner les Etats signataires pour non-respect des principes liés à la non-discrimination (art. 14 CEDH - Protocole 12).

6 - Le Conseil de l'Europe, à ne pas confondre avec le Conseil européen, est l'instance qui regroupe les Etats signataires de Convention européenne des droits de l'homme. Cette organisation a ainsi pour objectifs la défense des droits de l'Homme, la promotion de la diversité culturelle de l'Europe et la lutte contre les problèmes sociaux tels que la discrimination raciale et l'intolérance. Pour mener à bien son action, le Conseil de l'Europe a créé la Cour européenne des droits de l'homme. Les citoyen-ne-s peuvent saisir la Cour pour faire valoir leurs droits énoncés dans la convention lorsque ceux-ci ne sont pas respectés.



2. AU NIVEAU EUROPÉEN

Directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique 2000 - Conseil européen

Art. 2 : Établit les définitions de la discrimination directe (une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable) et de la discrimination indirecte (une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantage particulièrement des personnes d'une certaine race ou origine ethnique).

Art. 3 : Précise le champ d'application de la directive, qui couvre l'emploi, la protection sociale, l'éducation, et l'accès à la fourniture de biens et de services, y compris le logement.

La Directive 2000/43/CE du Conseil européen est une règle européenne adoptée en 2000. Elle vise à garantir **que toutes les personnes soient traitées de manière égale, sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique** en imposant aux États membres de l'Union européenne d'introduire des lois spécifiques interdisant ces discriminations dans divers domaines, comme l'emploi, l'éducation, la protection sociale et l'accès aux biens et services.

Cette législation est importante car elle crée une base commune européenne à la lutte contre les discriminations. Avant ça, chaque pays avait ses propres lois contre la discrimination. La directive renforce dès lors la protection des droits pour tou-te-s les citoyen-ne-s.

Cette directive introduit également deux formes principales de discrimination :

- **Discrimination directe** : Quand une personne est traitée moins favorablement qu'une autre à cause de sa prétendue race ou de son origine ethnique.
- **Discrimination indirecte** : Quand une règle ou une pratique semble neutre, mais en réalité désavantage un groupe spécifique de personnes.

Directive portant la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

2000 - Conseil européen

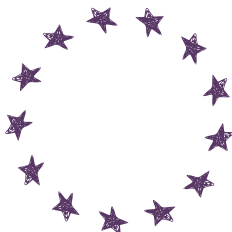
Art 2. §3. Le **harcèlement** est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de **créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres.

Art 2. §4. **Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes** pour l'un des motifs visés à l'article 1er **est considéré comme une discrimination** au sens du paragraphe 1.

La Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 établit un cadre de protection contre les discriminations dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette loi permet de protéger les citoyen-ne-s dans tous les aspects de l'emploi et du travail, comme le recrutement, les conditions de travail (rémunération, promotion, formation...),

les licenciements et l'accès aux formations professionnelles. Cette législation protège plus particulièrement les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle.

En se complétant l'une et l'autre, ces deux directives européennes deviennent le socle des lois anti-discrimination belges.





LES INSTANCES DE CONTRÔLE

Pour qu'une loi soit efficace, il faut s'assurer de sa bonne application. Pour cela, il existe différentes instances chargées de contrôler que les lois et directives qui protègent les citoyen-ne-s soient correctement mises en œuvre par les législateurs ainsi que les cours et tribunaux.

1. Commission européenne

La Commission veille à ce que les États membres appliquent correctement les **directives européennes**. Elle peut lancer

des **procédures d'infraction** si un pays n'applique pas correctement ces règles.

2. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'Agence des droits fondamentaux collecte des données et évalue la mise en œuvre des législations anti-discrimination dans les États membres. Elle n'a pas de pouvoir

direct de sanction, mais surveille et informe les instances européennes des manquements des pays membres.

3. Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)

La Cour interprète les directives et peut condamner un État membre qui ne respecte pas ses obligations.

La CJUE peut être saisie par **les États membres de l'UE ou les institutions européennes** pour contester un acte d'une institution européenne ou dénoncer un pays membre de ne pas respecter le droit de l'UE. La Cour peut aussi

être interpellée par les **juges nationaux pour une question préjudicielle** lorsqu'une affaire nationale nécessite une interprétation du droit européen. La CJUE **n'est pas une juridiction accessible directement aux citoyen-ne-s**.





3. AU NIVEAU BELGE

Sur la base de ces différents textes internationaux et européens, la Belgique a adopté plusieurs lois pour lutter contre les discriminations :

- **La loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie**⁷(1981), la « loi anti-raciste » ou la « loi Moureaux », est une loi qui réprime spécifiquement les actes et discours racistes.
- **La loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes**⁸(2007), la « loi sexisme », vise à éliminer les discriminations basées sur le genre.
- **La loi tendant à lutter contre la discrimination**⁹ (2007), la « loi anti-discrimination », interdit toute discrimination fondée sur différents critères protégés et couvre divers domaines tels que l'emploi, le logement et l'accès aux services.

Zoom sur la réforme du 28 juin 2023

Loi portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes¹⁰

La réforme du 28 juin 2023 vient apporter des modifications aux trois lois-clés anti-discrimination belges : la loi Genre, la loi contre le racisme et la loi générale anti-discrimination. Les modifications principales sont au nombre de trois :

1) Reconnaissance de nouvelles formes de discrimination

La loi reconnaît désormais la discrimination multiple qui peut prendre la forme d'une discrimination cumulée ou intersectionnelle, ainsi que la discrimination fondée sur une caractéristique présumée et de la discrimination par association.

7 - Loi disponible au Moniteur belge : <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1981/07/30/1981001359/justel>

8 - Loi disponible au Moniteur belge : <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002098/moniteur>

9 - Loi disponible au Moniteur belge : <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/moniteur>

10 - Loi disponible au Moniteur belge : <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2023/06/28/2023043712/moniteur>

- La **discrimination cumulée** évoque une discrimination fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent mais restent dissociables.

Exemple : Un couple de femmes souhaite louer un appartement mais se voit refuser de nombreuses visites en raison de leur genre et de leur orientation sexuelle. C'est une discrimination cumulée (genre et orientation sexuelle) car une femme seule ou un couple d'hommes voulant louer un appartement pourrait également se voir refuser une visite.

- La **discrimination intersectionnelle** résulte d'une discrimination sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables.

Exemple : Lors d'une sortie, des jeunes hommes perçus comme noirs et maghrébins se voient refuser l'entrée dans une boîte de nuit. C'est une discrimination intersectionnelle (genre et prétendue « race »). Ces deux critères sont indissociables car les jeunes hommes perçus comme « blancs » ou les femmes perçues comme noires ou maghrébines n'auraient aucun problème à entrer dans la boîte de nuit. C'est en raison de la combinaison de leur genre et leur prétendue « race » (et des stéréotypes qui y sont associés) que ces jeunes hommes n'ont pas accès à la discothèque.

- **Discrimination fondée sur une caractéristique présumée** se réfère à la situation d'un individu qui serait discriminé en raison de son lien avec une personne présentant un critère protégé.

Exemple : Une personne n'est pas engagée car son enfant est handicapé et l'employeur présume qu'elle devra prendre soin de ce dernier, ce qui risque d'influencer négativement sa motivation et présence au travail.

- **Discrimination par association** est la discrimination contre une personne pour laquelle on suppose un critère protégé.

Exemple : Un individu est bénévole dans une association pour les droits des personnes trans. Il se voit refuser la location d'un logement car le propriétaire pense qu'il est transgenre.

2) Actualisation de certains critères de discrimination

Le critère « changement de sexe » a été remplacé par « transition médicale ou sociale », et le critère d'« origine sociale » a été étendu à « origine ou condition sociale »

3) Adaptation des montants des dommages et intérêts

Les indemnités ont été revues à la hausse pour avoir un plus grand effet dissuasif et inciter un plus grand nombre de personnes à entreprendre des démarches judiciaires.

Ces différentes lois posent le cadre de la lutte contre les discriminations en Belgique. Pour qu'il y ait discrimination au sens de la législation, il est nécessaire de se poser **quatre questions** essentielles¹¹ :

1. Ce comportement touche-t-il un critère protégé ?

Un critère protégé est une caractéristique personnelle par laquelle une personne pourrait être discriminée. Ces critères, définis par la loi anti-discrimination, sont au nombre de 19 : l'ascendance juive, la prétendue race, les convictions religieuses ou philosophiques, l'origine nationale ou ethnique, la nationalité, les caractéristiques physiques et génétiques, la couleur de peau, les convictions politiques, les convictions syndicales, sexe - le genre et tout ce qui est lié à la parentalité, l'âge, l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'origine ou condition sociale, la langue, l'état civil, la naissance, le handicap et la fortune.

2. Ce comportement concerne-t-il un comportement interdit par la loi ?

La **discrimination directe**, qui est une différence de traitement entre deux personnes dans des situations comparables. Exemple : contrôler le ticket d'entrée uniquement des personnes noires.

La **discrimination indirecte**, qui est une différence de traitement qui découle d'un acte perçu comme neutre, mais qui, dans les faits, entraîne des répercussions défavorables pour un groupe de personnes.

Exemple : interdire les animaux dans un magasin aura pour conséquence d'entraver l'accessibilité des lieux pour les personnes avec un chien d'assistance.

Le **harcèlement**, qui est un comportement répété dont l'objectif est de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile ou humiliant. Exemple : une femme qui doit être constamment confrontée aux propos et blagues sexistes de sa hiérarchie.

Le **refus d'aménagements raisonnables**, qui consiste à ne pas mettre en place des mesures appropriées pour permettre à une personne en situation de handicap d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines couverts par la législation anti-discrimination. Exemple : ne pas mettre en place une rampe d'accès ou un ascenseur.

L'**injonction à discriminer**, qui est tout comportement qui demande explicitement ou encourage implicitement à discriminer. Exemple : demander à son agence immobilière de ne pas louer son appartement à des personnes d'origine étrangère.

11 - Unia, [Qu'est-ce que la discrimination ?](#)

3. Ce comportement a-t-il eu lieu dans un **domaine** où s'applique les lois anti-discrimination ?

- Les biens et les services : logement, accès à un hôtel, ventes, etc.
- La sécurité sociale : soins de santé, accès à la pension, etc.
- Les prestations sociales : CPAS, allocations familiales, etc.
- L'emploi
- Les activités sociales et culturelles : musées, foires, etc.

4. Ce comportement est-il une **différence de traitement sans justification** (au sens légal) ?

Au sens légal, une justification est une explication légitime qui permet d'admettre une différence de traitement. Pour que ces justifications soient considérées objectives et raisonnables et dès lors légales, elles doivent respecter 3 conditions :

- La différence de traitement poursuit-elle un objectif légitime ?
- Les moyens sont-ils appropriés pour atteindre l'objectif ?
- La différence de traitement est-elle nécessaire pour atteindre l'objectif ?





LES INSTANCES DE CONTRÔLE

Pour qu'une loi soit efficace, il faut s'assurer de sa bonne application. Pour cela, il existe différentes instances chargées de contrôler que les lois et directives qui protègent les citoyen-ne-s soient correctement mises en œuvre par les législateurs ainsi que les cours et tribunaux.

1. UNIA (Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances)

Dans son accord de coopération avec le gouvernement fédéral et les entités fédérées, Unia a reçu divers mandats pour le monitoring de la mise en œuvre des lois anti-discrimination, en particulier :

- mandat en tant que gardien de la mise en œuvre de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées en Belgique ;

- mandat en tant que gardien de la mise en œuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale en Belgique.

Pour mener à bien ces missions, Unia a créé les cellules handicap et racisme. Ces deux instances sont chargées de la promotion, de la protection et du suivi des deux Conventions internationales.

2. Médiateurs fédéraux et médiateurs régionaux

Les médiateurs sont des institutions indépendantes instaurées par une loi ou un décret. Ces organismes examinent les plaintes des citoyen-ne-s à l'égard des services publics et cherchent des solutions par le dialogue.

En plus de cette mission principale d'accompagnement des plaintes, les médiateurs mènent un travail de veille sur le respect des droits des citoyen-ne-s.

3. Inspection du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Le rôle de l'inspection du travail est, entre autres, de surveiller l'application des directives de l'UE sur l'égalité en matière d'emploi et de travail, notamment en ce qui concerne

les discriminations liées au recrutement, au traitement salarial et aux conditions de travail.

FICHES D'INFORMATION



1. VERS QUI SE TOURNER
POUR EN APPRENDRE PLUS SUR SES DROITS ?

2. VERS QUI SE TOURNER
EN CAS DE DISCRIMINATION ?

1. VERS QUI SE TOURNER POUR EN APPRENDRE PLUS SUR SES DROITS ?

S'informer sur ses droits ne signifie pas tout apprendre seul-e. De nombreux organismes, associations et institutions sont là pour accompagner, éclairer, écouter et orienter les citoyen-ne-s. Selon le domaine concerné (travail, logement, migration, éducation, santé, police, justice...), différents acteurs peuvent être sollicités.

1. ASSOCIATIONS DE DÉFENSE DES DROITS HUMAINS

Ces organisations ont pour mission d'informer le public, de documenter les abus et d'offrir un soutien. Elles proposent souvent des brochures, des permanences juridiques ou des ateliers.

Ligue des droits humains ;

- Amnesty International ;
- Agir pour la paix.

2. SYNDICATS ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

Pour tout ce qui concerne le travail, les syndicats sont des ressources importantes :

- information sur les contrats, les salaires, les conditions de travail ;
- aide en cas de conflit avec un employeur ;
- défense en justice si nécessaire.

3. ASSOCIATIONS D'ÉDUCATION PERMANENTE¹²

Le tissu associatif belge est riche et de nombreuses organisations se concentrent sur un domaine précis :

- droit au logement : Angela.D, la Fédération des maisons d'accueil et des services d'aide aux sans-abri, Bruss'Help, L'Ilot, Solidarité Logement asbl ;
- droits des migrant-e-s : Ciré, CRIPEL, Sister's House, l'Association pour le Droit des Étrangers, la Coordination des sans-papiers ;
- droits des femmes : Collectif contre les Violences Familiales et l'Exclusion, Vie Féminine, Collectif des femmes, Soralia, GAMS, le Monde selon les femmes, Aswa-B, Garance ;
- droits des enfants : Défense des Enfants International, Ligue des Droits de l'Enfant, Badje ;
- droits des personnes LGBTQIA+ : Prisme, Genres Pluriels, Pixels, Ex Æquo, Merhaba, O'YES.

S'informer sur ses droits, ce n'est pas seulement accumuler des connaissances : c'est se protéger, protéger les autres, et participer à une société plus juste. Chaque personne possède des droits fondamentaux, les connaître permet de les faire vivre au quotidien.

2. VERS QUI SE TOURNER EN CAS DE DISCRIMINATION ?

S'informer sur ses droits constitue une première étape essentielle, mais cela n'empêche malheureusement pas que l'on puisse être confronté à des situations de discrimination. Lorsque cela arrive, il est important de savoir que l'on n'est pas seul-e. Il existe différents organismes vers lesquels on peut se tourner pour être écouté-e, accueilli-e et accompagné-e.

Ces structures aident les personnes à décrire les faits, à comprendre les recours possibles et à entreprendre les démarches nécessaires pour signaler la situation vécue, dans l'espoir d'obtenir une forme de réparation ou de reconnaissance. Elles jouent un rôle clé en offrant un soutien juridique, psychologique ou administratif, et en veillant à ce que chaque citoyen-ne puisse faire valoir ses droits de manière digne et efficace.



UNIA

Unia est une institution publique interfédérale¹³ indépendante qui lutte contre la discrimination et promeut l'égalité. Une des missions principales de l'organisation est de récolter les signalements des citoyen-ne-s cibles de discrimination.

Le rôle d'UNIA est de :

- Recevoir et traiter des signalements individuels pour discriminations¹⁴.
- Soutien administratif dans les procédures judiciaires.
- Récolter des statistiques concernant les discriminations en Belgique.
- Service ouvert à tous et à toutes.

Conditions pour un signalement valide :

- Le fait date d'il y a moins d'un an.
- Le fait a eu lieu en Belgique.
- Tous les critères protégés sauf le genre et la langue.
- Compétences fédérales, régionales et communautaires (sauf flamandes).

Les signalements peuvent se faire en ligne : <https://www.unia.be/fr/signaler-discrimination> ; ou par téléphone : 0800 12 800 les jours ouvrables entre 9h30 et 13h.

13 - Depuis 2023 la Flandre ne participe plus au financement d'Unia et a créé l'Institut flamand des Droits Humains (Vlaams Mensenrechteninstituut). Unia continue à tout de même assurer ses missions sur tout le territoire de la Belgique.

14 - Unia est compétente pour traiter les dossiers concernant tous les critères hormis ceux liés au sexe -genre - parentalité (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.), ceux liés à la langue et les dossiers concernant des compétences régionales flamandes (Vlaams Mensenrechteninstituut).



MRAX

Le MRAX (mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie) est une association historique de lutte contre le racisme en Belgique. Elle a été créée à la sortie de la guerre 39-45. Son action s'articule en trois points : enseigner, aider et communiquer.

MRAX propose plusieurs services :

- Aide, écoute et conseil ;
- Service juridique pour la construction de dossier ;
- Médiation et action en justice ;
- Service ouvert à tous et toutes.

i Les signalements peuvent se faire durant les **permanences** sans rendez-vous les lundis et mercredis, de 9h à 16h 30 au 37, Rue de la Poste - 1210 Bruxelles ; ou prendre contact avec le service juridique : **+32 (0) 2 209 62 58.**



MAISON DE JUSTICE

L'administration générale des Maisons de Justice a pour mission de contribuer à une société harmonieuse et plus inclusive en accompagnant les auteur·e·s d'infractions, les victimes ou les familles rencontrant un désaccord concernant un enfant.

L'administration générale des Maisons de justice s'appuie sur de nombreux organismes partenaires qui agissent sur six missions :

- Aide juridique de première ligne ;
- Aide sociale ;
- Aide psychologique ;
- Aide au lien ;
- Aide à la communication restauratrice ;
- Accompagnement à la mise en œuvre et au suivi de décisions judiciaires ;
- Partout en Fédération Wallonie-Bruxelles.

i Il existe un service d'accueil des victimes dans chacune des 13 Maisons de justice de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Vous pouvez les contacter durant les heures de bureau, du lundi au vendredi.

- Arlon : 063/21.44.55
- Bruxelles : 02/508.74.48
- Charleroi : 071/23.28.85
- Dinant : 082/21.38.00
- Huy : 085/27.82.20
- Liège : 04/222.78.78
- Marche : 084/47.02.02
- Mons : 065/32.54.04
- Namur : 081/24.09.10
- Neufchâteau : 061/27.51.70
- Nivelles : 067/88.27.60
- Tournai : 069/25.20.00
- Verviers : 087/32.37.83

15 - Le MRAX est compétent pour les discriminations basées sur les critères protégés suivants : la nationalité, la prétendue « race », la couleur de la peau, l'origine nationale ou ethnique, la langue, les convictions philosophiques ou religieuses.

LA POLICE¹⁶

La police est une institution qui a pour objectif de maintenir l'ordre public et faire appliquer la loi. Pour porter plainte à la suite d'une discrimination, il y a plusieurs manières de procéder :

- Se rendre à un commissariat (peu importe lequel) ;
- Possibilité de prendre rendez-vous ;
- Possibilité de le faire en ligne pour certains cas ;
- Courrier au procureur du roi ;
- Déclaration rapide après les faits pour une plus grande efficacité.

Porter plainte auprès de la police : quelques conseils concrets¹⁷

1. Mettre les faits par écrit

- Avant de vous rendre à la police, écrivez ce que vous avez vécu : date, heure, lieu, déroulé, description des auteur·e·s de l'agression (si possible), témoins éventuels, tout élément de preuve (messages, photos, vêtements, etc.).

2. Être accompagné·e

- Vous avez le droit d'être accompagné·e par une personne de confiance (ami·e, avocat·e, membre de votre famille, personne de soutien).
- Vous pouvez aussi demander qu'un·e

interprète soit présent·e si vous ne vous sentez pas à l'aise dans la langue utilisée par la police.

3. Se renseigner pour un accueil spécialisé¹⁸

- Informez-vous si votre commissariat local a des agents formés à la prise de plaintes de certaines formes de violence (ex. violences sexistes et sexuelles).

4. Prendre rendez-vous

- Si vous souhaitez éviter l'attente ou un accueil anxiogène dans un commissariat, vous pouvez souvent prendre rendez-vous

16 - Nous sommes pleinement conscient·e·s que la police peut parfois reproduire des discriminations ou ne pas traiter certaines plaintes de manière appropriée. Toutefois, la protection des citoyen·ne·s et la lutte contre les discriminations demeurent au cœur de ses missions fondamentales. Il est, par ailleurs, essentiel de savoir que la police a l'obligation d'enregistrer toute plainte. Si un·e agent·e refuse de le faire, la personne concernée peut se rendre dans un autre commissariat ou saisir le Comité P pour déposer une plainte contre la police : <https://comitep.be/deacuteposer-plainte.html>.

17 - Idéalement, ces conseils ne devraient même pas être nécessaires. Nous voulons toutefois que cet outil soit le plus concret, accessible et utilisable possible : c'est pourquoi nous proposons des indications pratiques pour faciliter le dépôt de plainte. En parallèle, nous continuons de lutter pour une réforme profonde des pratiques policières, afin que l'accueil et la prise en charge des personnes qui portent plainte répondent réellement aux besoins et aux droits de toutes et tous.

18 - Ceci constitue une forme de charge mentale, c'est-à-dire, le poids cognitif et émotionnel à mener ces recherches avant de porter plainte. Nous reconnaissons que cela constitue une injustice, et ne devrait jamais peser sur les personnes victimes de violences. Pourtant, dans la réalité actuelle, il est parfois nécessaire de s'informer et de préparer certaines démarches pour réduire le risque de revictimisation ou d'accueil inadéquat. Quand c'est possible, vous pouvez déléguer une partie de ces démarches à une personne de confiance. Pour les violences sexistes et sexuelles, vous pouvez vous tourner vers un Centre de Prise en Charge des Violences Sexuelles (CPVS) : ces centres offrent un accompagnement plus sécurisant et respectueux. Dans certains, il est même possible de porter plainte directement auprès d'un·e inspecteur·rice de mœurs, dans des espaces confidentiels, sans devoir passer par un commissariat classique. Ces centres concentrent leurs efforts sur les violences sexuelles. Pour les autres formes de violences, il reste encore beaucoup à construire afin de garantir un accueil réellement adapté et protecteur.

pour déposer une plainte. Certaines cellules de police ont des plages horaires dédiées pour les victimes. Vous pouvez vous renseigner sur le site de la police belge.

5. Préserver les preuves

- Si possible, conservez des éléments de preuve : vêtements portés, SMS, photos, témoignages, objets, etc.

6. Obtenir un document de dépôt de plainte

- Une fois la plainte enregistrée, demandez un certificat de dépôt de plainte (PV). Cela vous donne une trace officielle des faits, avec un numéro de dossier. Ce document peut être

utile pour effectuer des démarches ultérieures. Par exemple, pour des démarches administratives ou de soutien.

7. Suivi de la plainte

- Une fois la plainte déposée, vous pouvez demander des informations sur l'avancement de l'enquête auprès du parquet ou de la police.
- Si vous souhaitez vous constituer partie civile, vous pouvez solliciter l'aide d'un avocat·e, ou d'une association d'aide aux victimes pour vous accompagner dans ces démarches.

Si les faits à dénoncer concerne des agissements de la police, il est possible de porter plainte auprès du Comité P.

Le **Comité P** (Comité permanent de contrôle des services de police) est un **organe indépendant** chargé de **contrôler le fonctionnement des services de police** et de **veiller au respect des droits fondamentaux** des citoyen·ne·s.

Il agit sous le **contrôle du Parlement fédéral**, auquel il rend compte chaque année.

Le Comité P est composé de :

- **Organe décisionnel** : cinq membres permanents (des magistrats, avocat·e·s ou expert·e·s en matières policière, administrative ou judiciaire), nommé·e·s par le Parlement fédéral.
- **Organe opérationnel** : des enquêteur·e·s, qui sont indépendant·e·s de la police et de la justice.

Ses missions principales

- 1. Contrôler** le fonctionnement général des services de police et d'inspection.
- 2. Enquêter** sur le comportement de membres de la police (à la demande du Parlement, du ministre de l'Intérieur, ou d'un·e citoyen·ne).

3. Protéger les droits des citoyen·ne·s dans leurs relations avec la police.

4. Formuler des recommandations pour améliorer le fonctionnement des services de police.

Comment les citoyen·ne·s peuvent contacter le Comité P ?

Les citoyen·ne·s peuvent **déposer une plainte ou un signalement** :

- **En ligne** via le site officiel : www.comitep.be
- **Par courrier** :
Comité permanent de contrôle des services de police (Comité P)
Rue de la Loi 52, 1040 Bruxelles
- **Par téléphone** : +32 (0)2 286 28 11
- **Ou en se rendant sur place**, sur rendez-vous.

Le Comité P est parfois critiqué en raison d'un manque d'impartialité. Il est possible de se tourner vers d'autres organisations pour signaler des violences de la part de la police.



POLICE WATCH

Initiative de la Ligue des droits humains (LDH), et rejointe en 2021 par la *Liga Voor Mensenrechten*, Police Watch se veut être un observatoire des violences policières en Belgique.

L'organisation a trois missions :

- **Inform**er les citoyen-ne-s de leurs droits et la meilleure manière de les faire respecter ;
- **Analyser** en rendant les abus visibles et objectifs grâce à la collecte et l'analyse de données ;
- **Agir** en interpellant les autorités concernées pour obtenir un changement des réglementations comme des pratiques.

Police Watch est un lieu d'écoute, d'information et de conseil. Les permanences sont ouvertes à toutes les personnes qui s'interrogent sur leurs droits et les différentes manières qui existent pour les faire valoir, ou qui souhaitent partager un témoignage. Les travailleur-euse-s de Police Watch pourront également vous

orienter vers des services et personnes spécialisées de confiance (par exemple des médecins, avocats ou psychologues), mais aussi vers des associations et collectifs engagés près de chez vous. La Ligue des droits humains ne pourra en revanche pas déposer plainte à la place des personnes victimes, ni financer une action en justice.

i Tout-e citoyen-ne témoin ou victime de violences policières peut prendre contact avec la permanence téléphonique de la LDH au **0475/96 24 15**, les :

- lundi de 10h à 12h et de 14h à 16h ;
- mardi de 10h à 12h ;
- vendredi de 8h à 10h.



PROGRESS LAWYERS

Progress Lawyers Network est un collectif d'avocat-es engagé-es pour la défense et le renforcement des droits fondamentaux, à travers un travail juridique de terrain dans des dossiers individuels et/ou stratégiques. Ce collectif d'avocat-e-s soutiennent les individus, les comités d'action, les syndicats et les associations en amplifiant leurs voix, tant dans les tribunaux qu'en dehors.

Progress Lawyers - Bruxelles

i Les avocat-e-s sont disponibles pendant les heures d'ouverture, soit en **se rendant directement dans leur bureau à la Chaussée de Haecht 55 - 1210 Bruxelles, ou par téléphone +032 (0)2 215 26 26 :**

- Lundi : 9h00 - 12h30
- Mardi : 9h - 11h et 14h - 16h
- Mercredi : 9h - 11h et 14h - 16h
- Jeudi : 9h - 11h et 14h - 16h
- Vendredi : 9h - 11h

Progress Lawyers - Anvers

i Les avocat-e-s sont disponibles pendant les heures d'ouverture, soit en **se rendant directement dans leur bureau Lange Van Ruusbroeckstraat 76-78 - 2018 Antwerpen, ou par téléphone +32 (0)3 550 97 47**, du lundi au vendredi entre 09h et 12h.

CONCLUSION

Les lois anti-discrimination en Belgique sont des puissants leviers pour protéger l'égalité et la dignité de chacun·e. Cet outil pédagogique, conçu pour être accessible à tou·te·s, a pour ambition de mieux comprendre ces lois et d'identifier les ressources disponibles pour faire valoir ses droits tant pour une personne directement concernée, qu'une personne relais, ou une association de première ligne. Ces connaissances permettent d'agir concrètement pour lutter contre les injustices et de soutenir les autres dans leurs démarches.

Ce document est pensé comme un outil à distribuer et afficher dans des lieux clés, mais il peut également servir de support d'animation pour faire connaître ses droits et cartographier d'autres organisations locales qui peuvent accompagner les citoyen·ne·s dans leurs démarches.

Pour conclure cet outil, nous souhaitons visibiliser des exemples de victoire contre les discriminations. Dans un contexte où les discriminations persistent, rendre visibles ces réussites est fondamental. Chaque décision de justice, chaque reconnaissance officielle d'une injustice brise un silence,

ouvre une voie et montre que le combat produit des résultats concrets.

Ces victoires donnent de l'espoir, rappellent que les droits peuvent être défendus efficacement, et encouragent d'autres personnes à faire valoir les leurs. Elles nourrissent aussi une mémoire collective essentielle pour transformer les institutions et les mentalités. Ainsi, rendre visibles ces cas, c'est offrir de l'espoir à celles et ceux qui hésitent encore à se défendre, c'est montrer que des portes s'ouvrent, que la loi peut être un outil puissant, et que le changement est possible.

L'histoire de Natali¹⁹

En 2022, Natali postule à un emploi dans une société de comptabilité. Sur le papier, son profil correspond aux attentes. Pourtant, un mail interne parle d'elle en utilisant les termes « noire et vieille ». Ce message la réduit finalement à son apparence et son âge, qui vont servir de prétexte pour ne pas l'engager. L'affaire aurait pu rester dans l'ombre, comme tant d'autres. Mais Natali décide de ne pas se taire.

Avec le soutien d'Unia et d'Actiris, elle porte son cas devant la justice. Le tribunal du travail reconnaît la discrimination liée à la fois à la « race » et à l'âge, et condamne l'entreprise à lui verser plus de 21 000 euros de dommages et intérêts.

Cette décision envoie un message clair : même lorsque les discriminations se glissent dans un échange interne, elles peuvent être dévoilées, prouvées et sanctionnées. Cette victoire est également importante car elle fait jurisprudence²⁰ en termes de discrimination multiple.

19 - Retrouvez son récit, et celui d'autres personnes qui ont eu gain de cause, sur le site et les réseaux sociaux d'Unia.

20 - "Faire jurisprudence" signifie qu'une décision de justice devient une référence pour les tribunaux dans de futures affaires similaires.

Le cas de l'entreprise Feryn NV

L'affaire **Feryn NV** s'ancre en Belgique, au début des années 2000, mais son impact dépassera largement les frontières du pays, en devenant une **décision de référence** en Europe sur la discrimination raciale dans l'emploi, notamment grâce à son passage devant la **Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)**.

L'affaire Feryn NV commence lorsque le dirigeant de cette entreprise de portes de garage déclare publiquement que **l'entreprise n'engagera pas de travailleurs d'origine marocaine**, car ses client·e·s ne veulent pas de personnes marocaines chez elles-eux.

Ces propos provoquent une polémique, en montrant une volonté explicite de discriminer un groupe en raison de son origine.

UNIA, le Centre pour l'égalité des chances, saisit la justice, bien qu'aucune victime individuelle ne s'est manifestée. Cette situation est inédite car elle propose de sanctionner une entreprise pour discrimination uniquement sur base de déclarations publiques, sans candidat directement rejeté. En 2008, la CJUE rend une décision historique en déclarant que des déclarations publiques d'un employeur refusant d'embaucher un groupe en raison de son origine constituent une discrimination directe, même sans victime identifiée. Ces propos créent un effet dissuasif, suffisant pour violer la directive européenne contre la discrimination raciale.

Ces victoires montrent toutes deux que la lutte contre les discriminations prend plusieurs formes : elle se joue dans les tribunaux mais aussi dans la société et les mentalités. Chaque récit de réussite face aux discriminations permet de :

- **Créer un effet d'entraînement** : Lorsqu'on raconte des victoires comme celle de Natali, cela inspire d'autres personnes à revendiquer leurs droits. La visibilité

crée une dynamique collective, ce qui semblait impossible devient atteignable. Chaque récit positif nourrit la confiance, brise le silence et encourage d'autres victimes à se manifester, ce qui renforce tout le système de protection contre les discriminations.

- **Façonner la jurisprudence européenne** : Tant dans l'affaire Feryn que celle de Natali, les démarches entreprises ont construit une jurisprudence qui facilite la reconnaissance future de discriminations dans des situations similaires. Ainsi, les plaintes participent à un mouvement collectif de progrès.
- **Renforcer le rôle des institutions de lutte contre les discriminations** : Ces victoires rappellent que des organismes comme UNIA, Actiris, les syndicats ou les tribunaux ont un rôle concret et puissant. Elles renforcent la confiance dans les institutions, ce qui est crucial pour les personnes minorisées, qui se retrouvent parfois isolées ou découragées.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Abotsi, A., & Samake, A. (2023). *Tu viens d'où? / Que tu es belle pour une personne noire !* [Vidéo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=wfxCfX8Xig>

Amnesty International Belgique. (2018). « *On ne sait jamais, avec des gens comme vous* » : *Politique policière de prévention du profilage ethnique en Belgique*.

Crenshaw, K. (2023). *Intersectionnalité*. Éditions Payot.

Jeminforme. (s. d.). *La loi contre le racisme et la xénophobie ou loi antiracisme*. Consulté le 15 juin 2025, sur <https://www.jeminforme.be/loi-contre-racisme-et-xenophobie/>

Juteau, D. (2010). « Nous » les femmes : Sur l'indissociable homogénéité et hétérogénéité de la catégorie. *L'Homme & la Société*, 176-177(2), 65-81. <https://www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2010-2-page-65.htm>

Leveaux, S., & Dulion, L. (2023). *Stéréotypes, préjugés et discrimination... C'est quoi la différence ?* [Podcast]. Milgram de savoirs. <https://milgram.ulb.be/100g/stereotypes-pre-juges-et-discrimination-cest-quoi-la-difference/>

Ligue des droits et des libertés. (s. d.). *Privilège blanc*. <https://liguedesdroits.ca/lexique/privilege-blanc/>

Mabille, B. (2018). *Le signalement : Comment comprendre, repérer et combattre les discriminations ?* BePax.

Poiret, C., Hoffmann, O., & Audebert, C. (2011). Éditorial : Contextualiser pour mieux conceptualiser la racialisation. *Revue européenne des migrations internationales*, 27(1), 7-16. <http://journals.openedition.org/remi/5283>

Tévanian, P. (2017). *La mécanique raciste*. <https://doi.org/10.3917/dec.tevan.2017.01>

Umuhuza, S., Ali, F., Yang, V., & Gontarczuk, D. (2024). *L'antiracisme en pratique : Méthodes et outils pour animer des ateliers*. BePax.

Unia. (2018). *Baromètre de la diversité : Enseignement*. Centre interfédéral de l'égalité des chances. <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/barometre-de-la-diversite-enseignement>

Unia. (s. d.). *À quelles conditions peut-on parler de discrimination ?* Consulté le 15 juin 2025, sur <https://www.unia.be/fr/discrimination-d%C3%A9tails>

Unia. (s. d.). *Qu'est-ce que la discrimination ?* Consulté le 15 juin 2025.

NOTES

Handwriting practice lines with decorative shapes on the right side.

Surfer sur www.bepax.org
et suivez-nous sur



Dialogue & Diversité

Avec le soutien de la Fédération Wallonie Bruxelles



ASBL BePax
Chaussée Saint Pierre, 208
1040 Bruxelles

Tél. 02 896 95 00
E-mail : info@bepax.org
Site : www.bepax.org