



**Conseil économique  
et social**

Distr.  
GÉNÉRALE

E/CN.4/2006/19/Add.1  
9 février 2006

FRANÇAIS  
Original: ANGLAIS

---

COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME  
Soixante-deuxième session  
Point 6 a) de l'ordre du jour provisoire

**LE RACISME, LA DISCRIMINATION RACIALE, LA XÉNOPHOBIE ET  
TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION: APPLICATION  
INTÉGRALE ET SUIVI DE LA DÉCLARATION ET DU PROGRAMME  
D'ACTION DE DURBAN**

**Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes  
d'ascendance africaine**

**Additif**

**VISITE EN BELGIQUE\***  
**(Du 13 au 17 juin 2005)**

---

\* Le résumé du présent rapport de mission est distribué dans toutes les langues officielles. Le rapport proprement dit, qui figure en annexe au document, est distribué uniquement dans la langue dans laquelle il a été présenté et en français.

## Résumé

À l'invitation du Gouvernement belge, le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine s'est rendu en mission officielle en Belgique du 13 au 17 juin 2005. Dans le présent rapport, le Groupe de travail examine la situation générale des personnes d'ascendance africaine en Belgique, décrit leur condition et les situations qui les exposent à la discrimination, et donne un aperçu des mesures prises à divers échelons pour assurer leur bien-être.

Les préoccupations que le Groupe de travail a soulevées au cours de sa visite concernaient principalement la situation de marginalisation dans laquelle se trouvent les personnes d'ascendance africaine par rapport à la communauté majoritaire en matière d'accès à l'emploi, au logement privé et à l'éducation. Ces problèmes découlent des pratiques discriminatoires à l'embauche et sur le lieu de travail – en particulier dans le secteur privé – qui entravent encore l'égalité des chances devant l'emploi par rapport au reste de la population; des résultats scolaires inégaux des enfants d'origine étrangère, notamment le problème des redoublements, des retards à l'école, de l'absentéisme et des abandons scolaires; de la surreprésentation des enfants d'origine étrangère dans l'enseignement spécial et professionnel; de la difficulté d'obtenir la reconnaissance de diplômes délivrés dans un pays étranger; enfin, des loyers exorbitants exigés par certains propriétaires, qui entravent l'accès au logement.

À cet égard, le Groupe de travail note avec satisfaction les efforts positifs que déploient tous les organismes publics à divers échelons pour contrecarrer les pratiques discriminatoires dans l'accès à l'emploi, à l'éducation et au logement. Il juge essentiel que tous les acteurs gouvernementaux concernés continuent d'investir dans les mesures et politiques publiques en faveur des personnes d'ascendance africaine pour venir à bout de ces actes de discrimination. Il considère que les programmes mis en place sont d'importants outils pour l'institution d'une stratégie multiforme englobant la mise en œuvre des droits civils, l'éducation du public et la communication sur le lieu de travail.

Le Groupe de travail rend hommage à l'action menée par les autorités belges pour transposer les dispositions de la Déclaration et du Programme d'action de Durban dans le droit interne et note avec satisfaction les efforts déployés par le Gouvernement pour promouvoir le dialogue interculturel par diverses initiatives prises aux niveaux fédéral, régional, communautaire et municipal. Il invite les autorités nationales, à tous les échelons, à continuer de promouvoir les initiatives interculturelles en tant que stratégie à long terme de renforcement de la tolérance et comme outil de célébration de la diversité que les personnes d'ascendance africaine, en particulier, et d'origine étrangère, en général, apportent à la société belge.

Le Groupe de travail prend acte des réticences de l'État à recueillir des données statistiques ventilées par race et origine ethnique au nom du principe de la protection des données personnelles. À cet égard, il souligne que la ventilation des données revêt une importance déterminante pour comprendre les caractéristiques de l'inégalité et recommande aux autorités nationales d'examiner d'autres méthodes qui permettraient de cerner l'ampleur de la discrimination dont souffrent les personnes d'ascendance africaine et d'autres origines ethniques ainsi que de concevoir des méthodes pour évaluer l'impact et l'efficacité des mesures adoptées par le Gouvernement afin de remédier à la discrimination.

Le Groupe de travail se félicite de l'adoption et de l'application de politiques d'intégration et encourage les autorités compétentes à mettre davantage l'accent sur les stratégies qui englobent l'intégration, la participation, la conscientisation et les échanges mutuels et qui renforcent les relations harmonieuses et l'esprit de tolérance entre les personnes d'origine étrangère et la société ordinaire.

Les mesures concrètes que recommande le Groupe de travail sont notamment les suivantes: prendre davantage de mesures de sensibilisation – des entreprises privées en particulier – aux questions de discrimination et au fait que l'environnement de travail doit refléter la diversité de la société; encourager l'organisation d'initiatives interculturelles en tant que stratégie de consolidation de la tolérance à long terme et comme outil de célébration de la diversité que les personnes d'ascendance africaine apportent à la société belge; concevoir des mesures supplémentaires pour lutter contre les résultats scolaires inégaux des enfants d'origine étrangère; renforcer l'action menée pour élaborer des procédures et des critères satisfaisants d'établissement des équivalences de diplômes; conduire des politiques visant à identifier toutes les entreprises privées qui appliquent une stratégie de diversité dans leur politique d'embauche; créer des mécanismes d'observation de l'impact des politiques de diversité dans l'emploi et, le cas échéant, les renforcer; investir davantage dans le renforcement du rôle catalyseur du quartier de Matongé pour l'acceptation de la culture et des traditions africaines en Belgique; élargir les activités de sensibilisation visant à lutter contre le racisme et la discrimination; enfin, concevoir des stratégies et programmes de démarginalisation en faveur des victimes de discrimination. Le Groupe de travail invite les associations de personnes d'ascendance africaine à mettre au point des stratégies de collaboration et à établir une plate-forme commune qui servirait d'interface avec les pouvoirs publics.

**Annexe**

**RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL D'EXPERTS SUR LES PERSONNES  
D'ASCENDANCE AFRICAINE SUR SA MISSION  
EN BELGIQUE (15-17 JUIN 2005)**

**TABLE DES MATIÈRES**

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Introduction.....	1 – 6	5
I. LA SITUATION GÉNÉRALE DES PERSONNES D'ASCENDANCE AFRICAINE EN BELGIQUE.....	7 – 18	6
A. Cadre de la protection des droits de l'homme des personnes d'ascendance africaine .....	10 – 18	7
II. LES PERSONNES D'ASCENDANCE AFRICAINE EN BELGIQUE: OBSERVATIONS GÉNÉRALES .....	19 – 60	9
A. Mesures prises pour faciliter la participation des personnes d'ascendance africaine à tous les aspects politiques, économiques, sociaux et culturels de la société ainsi qu'au progrès et au développement économique du pays.....	19 – 41	9
B. Politiques d'intégration des personnes d'ascendance africaine	42 – 51	15
C. Mesures visant à promouvoir une meilleure connaissance et un plus grand respect du patrimoine culturel et de la culture des personnes d'ascendance africaine.....	52 – 55	17
D. Mesures visant à renforcer le dialogue interculturel dans le quartier africain de Matongé .....	56 – 60	18
III. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS .....	61 – 80	19

## Introduction

1. Ayant à l'esprit son statut de procédure spéciale de la Commission des droits de l'homme, le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine a décidé à sa quatrième session d'entreprendre des visites dans les pays pour s'acquitter efficacement de son mandat. Le Groupe de travail a reconnu que de telles visites pouvaient contribuer à une compréhension approfondie de la situation des personnes d'ascendance africaine dans différentes régions du monde (E/CN.4/2005/21, par. 98).
2. Sur l'invitation du Gouvernement belge, le Groupe de travail a séjourné en Belgique du 13 au 17 juin 2005. Sa délégation, dirigée par M. Peter Lesa Kasanda, Président du Groupe de travail, était composée des experts suivants: M. Joe Frans, M. George Nicolas Jabbour et M<sup>me</sup> Irina Zlatescu. Au cours de leur mission, les experts ont visité Bruxelles, Liège, Namur et Malines.
3. À Bruxelles, le Groupe de travail a eu des entretiens avec le Ministre des affaires étrangères; le Ministre de la fonction publique, de l'intégration sociale, de la politique des grandes villes et de l'égalité des chances; la Secrétaire d'État à la famille et aux personnes handicapées, adjointe au Ministre des affaires sociales et de la santé publique; de hauts fonctionnaires des Ministères des affaires étrangères, de l'égalité des chances, de la justice, de l'emploi et de l'intérieur; des députés et des officiers de police. Le Groupe de travail a également rencontré le Ministre flamand des affaires intérieures, de la politique des villes, du logement et de l'intégration civique et la Ministre de la Région wallonne pour la santé, l'action sociale et l'égalité des chances; il a tenu un certain nombre de réunions avec plusieurs représentants des autorités de la Communauté française et des Communauté et Région flamandes. Les experts ont également eu des échanges de vues avec des représentants des autorités locales, du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et d'organisations non gouvernementales, de même qu'avec des personnes d'ascendance africaine. Ils ont visité le Musée royal de l'Afrique centrale.
4. Les experts tiennent à remercier le Gouvernement belge de son invitation et du concours qu'il leur a prêté avant et pendant leur visite dans le pays. Ils souhaitent aussi remercier les représentants d'organisations internationales, d'organisations non gouvernementales et d'institutions universitaires ainsi que les personnes d'ascendance africaine rencontrées au cours de leur mission. Dans le présent rapport, les experts examinent la situation des personnes d'ascendance africaine qui vivent en Belgique. Il y est rendu compte des faits observés et des informations reçues par le Groupe de travail au cours de sa visite.
5. Aux fins du présent rapport, il importe de rappeler que la Belgique est un État fédéral constitué de trois communautés (la Communauté flamande, la Communauté française et la Communauté germanophone) et de trois régions (la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Région wallonne). Les attributions de l'État fédéral couvrent tout ce qui a trait à l'intérêt public, notamment les finances publiques, l'armée, la gendarmerie, l'appareil judiciaire, la sécurité sociale, les affaires étrangères et l'aide au développement ainsi que des pans entiers des secteurs de la santé publique et des affaires intérieures. L'État fédéral est débiteur des engagements pris par la Belgique à l'égard des organisations internationales et régionales. Les attributions du Gouvernement fédéral couvrent également tout ce qui ne relève

pas expressément de la compétence des Communautés ou des Régions. L'État fédéral a par ailleurs le pouvoir de déroger aux attributions des Communautés et des Régions ou de les limiter.

6. Les Régions ont compétence dans les domaines liés à leur territoire au sens le plus large du terme. Elles ont donc des attributions relatives à l'économie, à l'emploi, à l'agriculture, à la politique de l'eau, au logement, aux travaux publics, à l'énergie, aux transports, à l'environnement, à la planification des villes et du territoire, à la modernisation de l'agriculture, à la conservation de la nature, au crédit, au commerce extérieur, à la supervision des provinces, des communes et des intercommunales de distribution. Elles ont aussi des attributions relatives à la recherche scientifique et aux relations internationales dans ces domaines. Les Communautés sont fondées sur la langue et ont des attributions en matière de culture, d'éducation, d'utilisation des langues, de politique de la santé, de protection de la jeunesse, de protection sociale, d'aide aux familles, de services d'assistance aux immigrants. Elles ont aussi autorité sur la recherche scientifique et les relations internationales dans leurs domaines de compétence.

### **I. LA SITUATION GÉNÉRALE DES PERSONNES D'ASCENDANCE AFRICAINE EN BELGIQUE**

7. D'après des données fournies par l'Office des étrangers du Service public fédéral de l'intérieur, environ 155 000 personnes d'ascendance africaine (y compris les personnes originaires de la région du Maghreb) résident légalement sur le territoire belge. Le Groupe de travail a été informé que la collecte de données en Belgique est fondée sur le critère de la nationalité et que, puisqu'il n'existe pas d'enregistrement des origines ethniques, ne sont recensés comme Africains en Belgique que ceux qui ont une nationalité étrangère. Ce chiffre ne comprend donc pas les personnes d'ascendance africaine qui ont acquis la nationalité belge. On estime cependant que 25 000 personnes d'ascendance africaine environ<sup>1</sup> appartiennent à cette dernière catégorie.

8. Les experts ont appris que c'est au début des années 60, période au cours de laquelle les anciennes colonies belges ont accédé à l'indépendance, que les personnes d'ascendance africaine ont commencé à émigrer vers la Belgique pour diverses raisons. À l'origine, leur présence dans le pays s'inscrivait dans le cadre d'études postsecondaires, de stages, de délégations commerciales et diplomatiques. Cette présence temporaire au départ s'est transformée en une présence permanente au milieu des années 80, pour des raisons tenant principalement aux troubles politiques et à la crise économique que connaissaient leurs patries d'origine. À cette première vague d'étudiants, de diplomates et d'hommes d'affaires d'origine africaine ont succédé d'autres vagues mues par les regroupements familiaux, les demandes d'asile et les migrations économiques. Au cours des années 60, la Belgique a également connu une migration provenant d'Afrique du Nord, du Maroc en particulier, dont les acteurs venaient dans le pays essentiellement pour des raisons économiques et en tant que travailleurs agricoles. Dès le début de cette vague d'immigration en provenance d'Afrique du Nord, les immigrants ont été encouragés à s'installer en Belgique avec leur famille, ce qui a fait de ce deuxième type de migration une migration à long terme, au rebours de celle qui provenait de la région subsaharienne. Beaucoup de personnes d'ascendance africaine ont été naturalisées au fil des ans, transformant ainsi ce qui devait être une situation passagère en un statut permanent.

---

<sup>1</sup> Ce chiffre ne comprend que les Belges originaires de l'Afrique au sud du Sahara.

9. Il a été dit aux experts que la diaspora africaine en Belgique était composée de personnes de plus de 30 nationalités, dont la majorité venait de la République démocratique du Congo, du Rwanda, du Burundi et du Maroc. Les personnes d'ascendance africaine étaient pour la plupart concentrées dans la Région wallonne ou dans la Région de Bruxelles-Capitale pour des raisons liées à la langue qu'elles parlaient, le français. On trouvait aussi des concentrations en Flandre, en particulier dans les grandes villes d'Anvers, de Gand et de Bruges. Le Groupe de travail s'est efforcé de déterminer quel était le nombre de personnes d'ascendance africaine présentes dans le pays. Mais parce qu'en Belgique les données statistiques sont recueillies sur la base de la nationalité et ne sont pas ventilées par origine ethnique, il a été assez difficile d'en évaluer le nombre avec précision. Les experts ont constaté que les personnes d'ascendance africaine n'étaient pas identifiées en tant que telles dans le pays mais regroupées dans les catégories générales «personnes de nationalité étrangère» ou «personnes de souche/d'origine étrangère». Les experts ont fait état du problème auquel on se heurtait en recueillant des statistiques sur les personnes d'ascendance africaine; ils ont été informés qu'un dialogue politique se tenait sur cette question, un groupe de travail ad hoc ayant été créé pour répondre à cette préoccupation.

## **A. Cadre de la protection des droits de l'homme des personnes d'ascendance africaine**

### **1. Le cadre juridique international de la protection des droits de l'homme des personnes d'ascendance africaine**

10. Au plan international, la Belgique a montré qu'elle avait la ferme volonté de promouvoir et de protéger les droits de l'homme et elle a joué un rôle actif au cours de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, tenue à Durban (Afrique du Sud) en 2001.

11. Pour ce qui concerne les principaux instruments relatifs aux droits de l'homme, la Belgique a ratifié les instruments ci-après, ou y a adhéré: Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants et Protocole facultatif à cette convention; Pacte international relatif aux droits civils et politiques et les deux Protocoles facultatifs se rapportant à ce pacte; Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et Protocole facultatif à cette convention; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels; Convention relative aux droits de l'enfant et Protocoles facultatifs à cette convention concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés et la vente d'enfants, la prostitution d'enfants et la pornographie mettant en scène des enfants; Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

12. Pour ce qui concerne les principaux instruments régionaux relatifs aux droits de l'homme, la Belgique a ratifié la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Convention européenne des droits de l'homme) et ses Protocoles n<sup>os</sup> 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11 et 13 ou y a adhéré. Elle vient de signer le Protocole n<sup>o</sup> 12 à cette convention, qui traite expressément des questions de discrimination. Elle est aussi partie au Protocole additionnel à la Convention sur la cybercriminalité, relatif à l'incrimination d'actes de nature raciste et xénophobe commis par le biais de systèmes informatiques. Enfin, elle est également partie à la Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants et à ses Protocoles n<sup>os</sup> 1 et 2 ainsi qu'à la Charte sociale européenne (révisée).

## 2. Le cadre juridique national

13. Les experts ont noté qu'outre les dispositions sur l'égalité et la lutte contre la discrimination consacrées par sa Constitution, la Belgique avait adopté plusieurs instruments juridiques spécifiques au niveau national en matière de lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance: la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, modifiée en 1994, en 1999 et par la loi du 20 janvier 2003 relative au renforcement de la législation contre le racisme; la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination; la loi du 16 juillet 1973 sur le Pacte culturel qui garantit la protection des tendances idéologiques et philosophiques; la loi du 19 mars 2004 visant à octroyer le droit de vote aux élections communales à des étrangers non originaires de l'Union européenne; la loi de 1989 relative au financement des partis politiques et ses modifications de 1999 prévoyant la limitation ou la suppression des dotations aux partis politiques dont l'idéologie ou les actions sont contraires à la Convention européenne des droits de l'homme. En 2001, le Conseil des ministres avait adopté en outre un arrêté d'application de la loi de 1989 autorisant à priver de dotations publiques les partis qui manifestent leur hostilité envers les droits de l'homme. Un arrêté royal déterminant les règles particulières de procédure pour le traitement des demandes introduites en application de cette loi avait été adopté le 31 août 2005 et les experts ont été informés qu'une première demande était déjà en cours d'examen.

14. Les experts ont noté avec satisfaction que la loi antidiscrimination du 25 février 2003 adoptée pour transposer dans le droit interne deux directives du Conseil de l'Europe (la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail) renforçait la législation belge dans ce domaine. Les experts estiment qu'un tel instrument joue un rôle déterminant dans l'appareil juridique interne de lutte contre la discrimination parce qu'il complète la loi de 1981 contre le racisme qui présentait plusieurs défauts, en particulier la difficulté de rapporter la preuve d'actes inspirés par le racisme dans une affaire pénale.

15. La nouvelle loi remédie aux défauts de la loi de 1981 en introduisant une disposition par laquelle une motivation raciste constitue une circonstance aggravante spécifique. Ses articles 7 à 14 disposent en effet que la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique constituent des circonstances aggravantes en ce qui concerne un certain nombre d'infractions. La même loi introduit aussi des dispositions civiles punissant la discrimination directe ou indirecte pour un grand nombre de motifs. Les experts se félicitent aussi des dispositions de cette loi relatives au partage de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination et à la recevabilité des données statistiques et des preuves recueillies au moyen d'un test de situation dans les affaires de discrimination.

16. Il a été dit aux experts que le Parlement belge avait décidé en 2002 d'appliquer à l'échelon national la Déclaration et le Programme d'action de Durban et d'en intégrer les dispositions dans le cadre juridique et institutionnel belge de lutte contre le racisme et la discrimination. À cette fin, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme s'était vu confier par le Premier Ministre la charge d'élaborer un projet de plan d'action national pour la lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée en tant que



mesure de suivi de la Conférence mondiale de 2001. Le projet de plan d'action national établi par le Centre s'adressait à toutes les autorités publiques de Belgique (le Gouvernement fédéral, les Régions et les Communautés).

17. Les experts ont également été informés de l'adoption en juillet 2004, dans le cadre du suivi de la Déclaration et du Programme d'action de Durban, des principes d'un plan fédéral de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie et d'un plan d'action national en 10 points pour combattre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Le plan d'action était la concrétisation fédérale du projet de plan d'action national établi par le Centre, auquel avait été appliqué un processus de mise à jour et de fixation des priorités sur la base des mesures déjà prises. Les experts ont accueilli favorablement ces outils importants pour appliquer au niveau national les dispositions du Programme d'action de Durban moyennant un effort concerté de tous les acteurs intéressés, dans tous les domaines de la vie sociale. Ils approuvent aussi la décision figurant dans les Principes de mettre au point un «baromètre de la tolérance» qui serait un instrument de mesure de l'évolution quantitative et qualitative des comportements racistes, antisémites et xénophobes à l'intérieur du pays.

18. Les experts ont pris acte de la présence de mécanismes institutionnels chargés des questions de lutte contre le racisme et la discrimination. Ils ont noté le rôle important que jouait le Centre pour conforter le respect des principes de l'égalité et de la non-discrimination. Le Centre, service public autonome créé par une loi, était à la disposition des victimes d'actes de racisme ou de discrimination ou des personnes qui en étaient témoins. Une équipe de spécialistes fournissait des informations, recueillait les plaintes, analysait les situations discriminatoires, orientait vers d'autres services et mettait en place une médiation. S'il le fallait, le Centre examinait avec le plaignant l'opportunité d'introduire une action en justice. Il recevait toutes sortes de plaintes et de demandes d'information qui lui étaient adressées soit en personne, soit par le biais de sa ligne téléphonique gratuite ou de ses centres locaux dotés d'un personnel permanent. Son domaine de responsabilité englobait toutes les formes de discrimination (hormis la discrimination sexuelle, qui était de la compétence d'une autre institution), les questions de migration, la politique d'intégration et les questions relatives à Internet, en coopération avec l'Observatoire des droits de l'Internet. On ne pouvait que se féliciter vivement de ses programmes de formation et de sensibilisation de la police, des enseignants, du secteur des services sociaux et des milieux d'affaires, de même que de ses campagnes d'information orientées vers les fonctionnaires, les personnes d'origine étrangère et l'opinion publique en général.

## **II. LES PERSONNES D'ASCENDANCE AFRICAINE EN BELGIQUE: OBSERVATIONS GÉNÉRALES**

### **A. Mesures prises pour faciliter la participation des personnes d'ascendance africaine à tous les aspects politiques, économiques, sociaux et culturels de la société ainsi qu'au progrès et au développement économique du pays**

19. Le Groupe de travail a été informé de l'initiative lancée par le Gouvernement fédéral de créer une commission de dialogue interculturel composée de représentants des autorités religieuses, des partenaires sociaux et de représentants d'organisations de la société civile ayant mandat d'élaborer un rapport sur la situation de la citoyenneté et de la diversité culturelle en Belgique. Cet organisme consultatif avait été créé au début de 2004, à la suite d'une poussée de

crimes et de violences racistes, dans l'objectif d'améliorer la cohésion sociale de la société belge, culturellement diverse. Son mandat couvrait quatre domaines: la citoyenneté, l'égalité des genres, les principes fondamentaux sur lesquels devaient reposer les services publics et le rôle de la religion dans une société laïque. Le Ministre de l'intégration sociale a informé les experts des principales conclusions et recommandations de cette commission, soulignant que l'accès à l'emploi et à une éducation de qualité figuraient parmi les domaines problématiques que celle-ci avait signalés dans son rapport.

20. Dans le domaine de l'emploi, la Commission avait jugé nécessaire d'agir pour faire échec aux pratiques discriminatoires non seulement par des mesures répressives mais aussi par des mesures visant à modifier les mentalités et à lutter contre les préjugés avec l'adhésion des acteurs sociaux, politiques, économiques et culturels.

21. Diverses autorités avec lesquelles les experts ont été en rapport ont souligné les difficultés qu'elles rencontraient dans l'intégration des personnes d'origine étrangère: reconnaissance des diplômes obtenus dans un pays étranger (s'agissant des Communautés), inhumation des musulmans (s'agissant des Régions) et accès au marché du travail (à tous les échelons).

### **1. Accès à l'éducation**

22. Les experts ont souligné que l'éducation était un outil efficace pour lutter contre la phobie de la diversité humaine et pour modifier un comportement intolérant. C'était un instrument qui donnait aux gens les moyens de comprendre et d'exercer leurs droits individuels. C'était un moyen essentiel de promouvoir la participation, les échanges mutuels, de lutter contre la discrimination et la marginalisation, et c'était aussi un véhicule d'intégration et d'acceptation.

23. L'éducation est de la compétence des Communautés et de leur ministre de l'éducation. Dans la Communauté francophone, il a été dit aux experts que le statut économique, social et culturel des élèves avait dans les écoles une importance bien supérieure à celle de leur bagage socioéconomique individuel. Les experts ont également été informés du problème auquel se heurtaient certaines écoles situées dans des zones fortement peuplées de personnes d'origine étrangère, dont les effectifs étaient principalement d'origine étrangère. Ainsi, certaines écoles de la capitale belge étaient composées à 100 % d'élèves d'origine étrangère et de milieu défavorisé. Les conséquences de ce problème étaient d'une certaine façon aggravées par le principe du libre choix de l'école par les parents. On a parlé aux experts de la politique d'intégration et des mesures de renforcement des communautés mises en place pour garantir une représentation plus égalitaire d'élèves des groupes prioritaires dans les écoles. À cet égard, les experts ont encouragé les autorités compétentes à continuer de consacrer des ressources à l'élimination des inégalités constatées dans les résultats scolaires des enfants d'origine étrangère.

24. Il a été dit aux experts qu'en Flandre, la politique de l'éducation des personnes d'origine étrangère faisait partie de la politique d'égalité des chances dans l'éducation visant à créer les meilleures chances d'apprentissage et de développement pour tous les élèves et à promouvoir la cohésion sociale en s'opposant aux processus d'exclusion, de ségrégation et de discrimination. Cette politique était fondée sur le droit de s'inscrire à l'école de son choix, sur la délégation des responsabilités à l'échelon local par la création de plate-formes de consultation locales et l'octroi d'une aide supplémentaire aux écoles accueillant de nombreux élèves issus de milieux défavorisés. Une politique d'intégration linguistique était également appliquée et l'on accordait

la plus haute importance à la connaissance du flamand comme condition d'intégration effective des citoyens.

25. Depuis 2002, le Gouvernement flamand appliquait un programme de contrôle et de supervision de l'égalité des chances dans l'éducation en accordant un traitement prioritaire aux classes d'enfants défavorisés. Si ces mesures ne s'appliquaient pas spécifiquement aux personnes d'origine étrangère, elles reconnaissaient néanmoins les besoins prioritaires des élèves qui n'avaient pas pour langue maternelle le néerlandais. Des classes d'accueil étaient organisées pour les primo-arrivants, dont l'objectif était d'assurer l'intégration dans la société flamande par l'apprentissage de la langue commune. Les migrants fraîchement arrivés qui n'étaient plus d'âge scolaire et ne possédaient pas la nationalité d'un pays de l'Union européenne devaient participer à un «processus d'intégration» fondé sur l'apprentissage de la langue locale comme premier pas vers une pleine participation à la société.

26. En ce qui concerne la Communauté française, il a été dit aux experts que la politique de l'éducation était fondée sur des mesures qui visaient à garantir l'égalité des chances d'émancipation sociale de tous les élèves des écoles primaires et secondaires grâce à une action positive. Diverses écoles francophones remplissaient depuis 1998 les conditions requises pour recevoir des effectifs supplémentaires dans le cadre de mesures d'action positive fondées sur les «zones d'éducation prioritaire» qui avaient existé de 1989 à 1999, dans l'objectif de promouvoir l'égalité des chances parmi les élèves. Les groupes cibles de cette politique étaient les mineurs de nationalité étrangère, les mineurs d'ascendance étrangère et les mineurs sans papiers mais accompagnés. Une politique spécifique avait également été mise en place pour les enfants des primo-arrivants. Ces derniers avaient le droit de suivre des classes-passerelles, classes d'orientation qui les accueillaient pendant une période allant de plusieurs semaines à six mois, voire un an, où ils suivaient des cours intensifs de français. Parallèlement à ces leçons supplémentaires de français, ils avaient aussi le droit de suivre en tout ou partie le programme ordinaire du deuxième cycle.

27. Les experts ont soulevé la question des modalités de l'évaluation des politiques d'éducation et d'intégration des personnes d'origine étrangère eu égard au fait que l'on ne disposait pas de données statistiques fiables sur les taux ventilés par origine étrangère ou nationalité de redoublement, de retards à l'école, d'absentéisme et d'abandon scolaire, non plus que sur la composition des classes d'enseignement spécial et professionnel. Ils ont aussi souligné que très souvent les enfants d'origine étrangère ou issus de famille défavorisée n'entamaient pas leur scolarité avec le même capital social et culturel que les autres enfants. Ils considèrent que cet aspect est un élément important à prendre en considération lorsque l'on conçoit des mesures d'éducation à l'intention de ces groupes prioritaires.

28. Les experts ont estimé que les chances de recevoir une éducation adéquate étaient déterminantes dans le processus d'intégration. À cet égard, ils ont reçu des informations sur les politiques et initiatives que les Communautés flamande et française avaient mises au point pour créer et offrir aux étrangers des chances égales d'apprentissage et de développement. Les experts ont constaté qu'en dépit de nombreuses initiatives d'action positive et de soutien, les problèmes soulevés par l'octroi de chances d'éducation suffisantes demeuraient sans solution. L'un de ces problèmes était celui de la reconnaissance des diplômes, que l'on pouvait obtenir par une procédure complexe – d'autant plus complexe que le diplôme délivré l'avait été dans un pays n'appartenant pas à l'Espace économique européen.

29. On a parlé aux experts des deux procédures de reconnaissance qui existaient, à savoir l'attestation du niveau d'études et la reconnaissance académique. L'attestation du niveau d'études permettait d'établir une équivalence avec les études entreprises dans le pays d'origine en procédant à des comparaisons judicieuses avec les qualifications belges. La procédure était la même en Flandre et dans la Communauté française. Cette procédure avait l'avantage d'être rapide et de ne pas nécessiter trop de documents. La reconnaissance académique était une confirmation officielle de l'équivalence de deux diplômes (le diplôme belge et le diplôme étranger). Il existait deux types de reconnaissance académique, la reconnaissance pleine et l'équivalence partielle des diplômes. Les procédures n'étaient pas les mêmes dans la Communauté française et dans la Communauté flamande; elles obligeaient le postulant à produire de nombreux documents et les évaluateurs à effectuer un travail de comparaison approfondi.

30. Les experts ont noté que les pouvoirs publics, les organisations de la société civile et le Centre avaient mis au jour certains phénomènes spécifiques de discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine dans les domaines de l'emploi, du logement et de l'éducation. Ils se sont félicités des mesures et politiques publiques adoptées en faveur des personnes d'ascendance africaine en vue d'éliminer ces discriminations et ont encouragé les acteurs concernés à prendre d'autres mesures et initiatives pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances.

## **2. Accès à l'emploi**

31. Les experts ont noté que les pratiques de discrimination dans l'accès au marché du travail étaient encore répandues et visaient non seulement les migrants mais aussi les personnes de nationalité belge, d'origine étrangère principalement. De fait, les difficultés d'accès au marché du travail ne s'expliquaient pas seulement par un manque de qualification ou une faible connaissance des langues nationales, mais plongeaient leurs racines dans les pratiques discriminatoires ouvertes ou latentes qui caractérisaient le processus de sélection en vue d'un emploi. L'emploi restait le domaine dans lequel le Centre recevait la majorité des plaintes pour discrimination. Beaucoup de personnes d'ascendance africaine qui ont été en rapport avec les experts ont souligné que l'une des principales difficultés qu'elles rencontraient était d'obtenir un emploi.

32. Les experts ont été informés d'un certain nombre d'initiatives qui avaient été prises au niveau régional – où sont situées la plupart des compétences en matière d'emploi – et au niveau fédéral, pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'emploi des personnes d'origine étrangère. La Ministre de la fonction publique, de l'intégration sociale, de la politique des grandes villes et de l'égalité des chances leur a donné des informations sur le plan d'action adopté pour la période 2005-2007 pour mettre en valeur la diversité dans la fonction publique, plan qui mettait l'accent sur la richesse que la diversité sociale représentait pour l'État dans son rôle d'employeur et de prestataire de services au public. À l'échelon fédéral, une «Cellule Entreprise multiculturelle» avait vu le jour au sein du Ministère fédéral de l'emploi et du travail. Cette cellule avait pour mission de promouvoir l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et des travailleurs issus de l'immigration, notamment grâce à des initiatives d'information, de sensibilisation et de soutien. Le Centre avait lancé des campagnes de sensibilisation à la discrimination dans le secteur privé et dans la fonction publique ainsi qu'en matière d'accès des non-nationaux à la fonction publique. Les experts ont aussi été informés du rôle plus actif des

associations d'employeurs en matière d'embauche de non-nationaux et de personnes issues de l'immigration.

33. Les experts ont par ailleurs été informés des diverses initiatives prises à l'échelon des régions qui visaient à améliorer les services fournis par les organismes de placement et de formation aux non-nationaux et aux personnes issues de l'immigration, notamment l'adoption de codes de conduite et de directives sur la façon de traiter les offres d'emploi discriminatoires. En Flandre, où 40 % de la population d'origine étrangère était au chômage, le Gouvernement régional participait au financement de plans d'action positive visant à parvenir à une représentation proportionnelle des personnes issues de l'immigration dans les entreprises et à éliminer la discrimination à l'embauche. Un processus spécifique avait aussi été lancé en juin 2000 pour appuyer les sociétés qui recherchaient des concepts novateurs quant à la façon d'exercer une activité commerciale de manière responsable et éthique.

34. En Wallonie, un service public de placement et de formation professionnelle, le FOREM, avait été créé pour orienter, conseiller et entraîner les personnes à la recherche d'un emploi. Le FOREM était une institution régionale publique de formation et de placement; il combinait une formation professionnelle et une stratégie de placement des futurs travailleurs, principalement issus de l'immigration. Il fournissait aussi ses services aux entreprises en leur offrant un module de formation de leurs salariés au moyen du «chèque formation». Cette formule proposait aux employeurs potentiels un plan de formation visant l'intégration des individus à la recherche d'un emploi, avec l'avantage de bénéficier de coûts salariaux réduits pendant la période de formation. Il appuyait aussi les entreprises qui souhaitaient élargir leurs activités ou les reconvertir dans d'autres secteurs prioritaires. Les experts ont été informés de l'existence de services analogues dans la Région de Bruxelles-Capitale et celle de Flandre. Ils ont donné acte de l'accent mis par la Wallonie sur la diversité dans l'emploi grâce au plan stratégique transversal «Création d'activités et d'emplois». Ils attachent la plus haute importance aux éléments clefs de ce plan, qui consiste à suivre l'évolution de l'impact d'une telle politique et à distinguer les entreprises qui s'engagent à gérer la diversité sur le lieu de travail.

35. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, les politiques et mesures de lutte contre la discrimination étaient consacrées dans le Pacte territorial pour l'emploi. Cette initiative avait pour objectif de mobiliser tous les acteurs concernés par l'emploi autour d'un projet commun permettant une meilleure coordination des mesures créatrices d'emploi dans la région. Ce pacte se fondait sur les principes clefs du partenariat, d'une approche privilégiant les initiatives partant de la base, d'une méthode intégrée et d'un effort d'innovation. Ses objectifs allaient de l'amélioration de l'emploi et de la dynamique économique à l'accroissement de l'employabilité des demandeurs d'emploi, une meilleure connaissance des réalités socioéconomiques de la région et à un renforcement des efforts concertés déployés dans la lutte contre la discrimination dans l'emploi.

36. Les experts ont noté que les autorités belges avaient encouragé le dialogue entre les différents acteurs sociaux, politiques et économiques qui contribuaient à stimuler l'adoption de nouvelles initiatives de lutte contre la discrimination dans l'emploi. Ils se sont félicités des mesures prises dans ces domaines, qu'ils considéraient comme des exemples de bonnes pratiques en matière de lutte contre la discrimination dans l'emploi. Ils ont aussi noté que si un certain nombre de programmes avaient été lancés aux niveaux régional et fédéral pour lutter contre la discrimination et favoriser l'emploi des étrangers et des personnes issues de l'immigration, il

convenait que les autorités continuent de veiller à ce que les personnes appartenant à ces groupes jouissent véritablement des mêmes chances d'obtenir un emploi que le reste de la population. Les experts considèrent ces programmes comme d'importants outils permettant de créer une stratégie multiforme englobant la mise en œuvre des droits civils, l'éducation du public et la communication sur le lieu de travail. Ils encouragent les autorités belges à continuer d'investir dans ces mesures en renforçant la promotion des pratiques non discriminatoires sur le lieu de travail. Les experts encouragent aussi les autorités belges à poursuivre leurs efforts de sensibilisation – dirigés en particulier vers les entreprises privées – aux questions de discrimination et au fait que l'environnement de travail devait refléter la diversité de la société.

### **3. Participation à la vie publique des personnes d'ascendance africaine**

37. Les experts ont eu des échanges de vues avec un parlementaire et un secrétaire d'État d'ascendance africaine auxquels ils ont fait mesurer le rôle important qu'ils jouaient en tant que modèle positif pour les jeunes générations. Ils ont appris que les partis politiques démocratiques avaient récemment adopté pour pratique de faire figurer des personnes d'origine étrangère sur leurs listes électorales. Ils ont également rencontré des membres de la diaspora congolaise en Belgique qui les ont informés des mouvements africains structurés existant dans le pays. Il avait été dit que les statuts d'une association de la diaspora africaine en Belgique avaient été élaborés mais que le processus de sa création était interrompu à cause de problèmes entre les différentes associations, problèmes qui consistaient essentiellement en une reproduction des tensions politiques existant entre les différents pays d'origine, notamment entre la République démocratique du Congo et le Rwanda.

38. Les experts ont été informés de la création de l'Association de la diaspora congolaise et de son rôle en tant qu'interface entre cette communauté et les autorités belges, d'une part, et entre les autorités congolaises et la population, de l'autre. On leur a indiqué les objectifs de l'Association: favoriser l'intégration socioéconomique des Congolais en Belgique; mettre l'accent sur le savoir-faire de la diaspora congolaise, sa contribution à la vie sociale et publique belge et l'utilité qu'elle pourrait avoir pour la mise en place de projets dans la République démocratique du Congo. Cette association devait être un pont entre les institutions belges et le pays d'origine. Les experts ont reconnu les difficultés rencontrées dans cette entreprise mais se sont montrés favorables à la création d'une instance structurée de dialogue et de discussion où les diverses associations des Africains de la diaspora puissent avoir des échanges avec les autorités de l'État et entre elles-mêmes. Les experts ont également été informés de ce que les autorités belges, en particulier le Ministère des affaires étrangères, avaient encouragé la création d'une association organisée de la diaspora africaine.

39. Les experts ont eu des échanges de vues avec la police fédérale et ont été informés du plan de diversité que celle-ci avait mis en œuvre dans sa stratégie de recrutement afin que la composition ethnique de la police fût le reflet des caractéristiques multiethniques de la population belge. Les experts ont fait part aux gradés de leur préoccupation concernant certaines allégations de brutalités policières sporadiques accompagnées de discrimination raciale et ils ont demandé des informations sur les mesures préventives et répressives prises par l'institution. On leur a parlé de la formation à la diversité donnée aux agents de police dans le cadre de leur formation générale et de leur formation continue. On leur a aussi donné des informations sur les institutions qui supervisaient le comportement des responsables de l'application des lois et sur les attributions des personnes qui avaient mandat d'examiner les allégations de racisme et de

discrimination dont se seraient rendus coupables des responsables de l'application des lois, à savoir les fonctionnaires de l'Inspection générale de la police fédérale et locale, organisme disciplinaire, et les membres du Comité permanent de contrôle des services de police (Comité P).

40. Les experts ont également pris acte de la création d'un mécanisme d'enquête chargé dans chaque service de police d'examiner les allégations d'inconduite. Ils ont aussi été informés des divers projets exécutés par la police pour instaurer la confiance entre les diverses communautés d'origine étrangère. On leur a parlé des activités sportives organisées par la police au profit des jeunes des quartiers défavorisés et de sa coopération avec l'association Carrefour des jeunes Africains pour assurer dans des opérations communes la sécurité du métro bruxellois et organiser des réunions d'information sur les effets dangereux des drogues.

41. Les experts ont également rencontré des représentants du Ministère de la justice qui les ont informés des programmes de formation obligatoires organisés à l'intention des juges, procureurs et stagiaires judiciaires sur les lois qui répriment la discrimination et le racisme et sur la compréhension interculturelle. Ils ont accueilli favorablement l'organisation d'une telle formation. Ils ont aussi été informés des instruments statistiques utilisés par le Ministère de la justice pour pouvoir collecter des données qualitatives provenant des différents niveaux du système de justice pénale, aux fins d'analyse statistique des poursuites engagées pour racisme et xénophobie dans le pays. Ils se sont félicités de la création de ce système dans lequel on pouvait voir un effort pour obtenir que des informations détaillées sur les plaintes pour acte de racisme et de xénophobie et la suite donnée soient recueillies et analysées.

### **B. Politiques d'intégration des personnes d'ascendance africaine**

42. En ce qui concerne les politiques d'intégration, les experts ont noté qu'il n'y avait pas de politique visant expressément l'intégration des personnes d'ascendance africaine. Cependant, des politiques générales d'intégration des personnes d'origine ou de nationalité étrangère avaient été élaborées et appliquées. Ces politiques d'intégration avaient pour but d'encourager l'égalité des chances et de promouvoir la création d'une société respectueuse de la diversité culturelle et sociale, améliorant les conditions d'une cohabitation harmonieuse entre personnes d'origines nationales ou ethniques différentes.

43. En Wallonie, les instruments d'intégration étaient multiformes et variés. À l'échelon de la ville et de la commune, il existait un système de centres publics d'aide sociale (CPAS), qui avaient pour mission de traiter toutes les demandes d'aide sociale; ces centres étaient répartis dans tout le pays; il existait aussi sept centres régionaux d'intégration spécifiques situés dans les régions où se trouvait une forte concentration de personnes d'origine étrangère. Dans ces centres, les organismes d'administration et de gestion étaient composés de représentants du secteur public et d'associations. Chaque centre avait également un conseil représentatif, instance consultative ayant pouvoir d'élaborer des activités d'intégration au niveau social et socioprofessionnel, dans le domaine du logement et de la santé, en partenariat avec les autorités et les associations locales; de faciliter l'orientation et la formation d'étrangers et de personnes d'origine étrangère; de promouvoir les échanges interculturels et le respect de la diversité; et, enfin, d'assister et d'orienter les particuliers en fonction de leurs besoins.

44. Les experts ont également reçu des informations sur les politiques de subvention des projets d'instauration de la confiance axés sur la médiation sociale et interculturelle, l'éducation

civique (informations sur les droits et devoirs des citoyens, des étrangers en situation régulière, des migrants en situation irrégulière), les programmes d'alphabétisation, la formation professionnelle et l'intégration socioprofessionnelle. Des fonds étaient également disponibles dans le cadre du Fonds d'impulsion à la politique des immigrés (FIPI) pour soutenir des projets en matière de politique d'intégration des jeunes d'origine ou de nationalité étrangère.

45. Les experts ont été informés de la création en 2004 d'un carrefour interculturel appelé à jouer le rôle d'une interface entre les politiques élaborées et les mesures prises par les acteurs participant à l'application des programmes d'insertion des personnes de nationalité ou d'origine étrangère. Cet organisme était composé de personnes d'origine et de nationalité étrangères, d'acteurs sociaux, de représentants du Gouvernement wallon, de l'Union des villes et communes, de centres de recherche privés et universitaires, des centres régionaux d'intégration, d'associations locales et de particuliers.

46. Au cours de leur visite à Liège, les experts ont été informés des activités exécutées par les autorités municipales en faveur de l'intégration et de l'instauration de la tolérance. Ils se sont félicités de ce que des appels d'offre avaient été lancés pour financer des projets tendant à enrichir la diversité et le multiculturalisme. On leur a aussi donné des informations sur le service municipal des relations interculturelles et ils ont accueilli favorablement l'organisation d'activités concrètes (par exemple l'école de coiffure africaine) et de programmes (par exemple le jumelage des villes de Liège et Lubumbashi) visant à propager les traditions et la culture africaines dans la société ordinaire. Les experts se sont également entretenus avec des associations de personnes d'ascendance africaine, des travailleurs sociaux et des médiateurs culturels, qui leur ont expliqué les difficultés qu'avaient de nombreuses personnes d'ascendance africaine à sortir de leur situation de laissés-pour-compte. Ces difficultés tenaient principalement à l'accès à l'emploi, à l'obtention d'un logement décent et à la reconnaissance des diplômes obtenus dans un pays étranger. Ils ont souligné que la diaspora africaine en Belgique, d'origine subsaharienne, était composée de personnes hautement qualifiées et instruites qui pourtant ne pouvaient trouver un emploi en rapport avec leurs aptitudes et leurs titres universitaires.

47. Le Ministre flamand des affaires intérieures, de la politique des villes, du logement et de l'intégration civique a fait aux experts un exposé sur la politique flamande d'intégration des minorités, qui comportait trois volets: une «politique d'émancipation» tendant à la pleine participation des migrants en situation régulière à la société; une politique visant à faciliter l'intégration des primo-arrivants en situation régulière; enfin, une politique de «sauvetage» axée sur les migrants en situation irrégulière et visant à satisfaire leurs besoins minimaux en matière de soins de santé, de protection sociale et d'éducation. Cette stratégie englobait cinq groupes cibles: les citoyens d'origine étrangère («allochtones»), les citoyens dépourvus de statut officiel de réfugié, les voyageurs, les primo-arrivants non néerlandophones et les individus en situation irrégulière. Un volet spécifique de cette politique visant les primo-arrivants était composé des «trajectoires de la citoyenneté», qui comprenaient des cours de langues et une introduction à la société flamande/belge. Ce dispositif était devenu obligatoire en Flandre depuis avril 2004 pour la plupart des primo-arrivants non originaires de l'Union européenne, et était facultatif à Bruxelles.

48. Au cours de leur visite dans la municipalité de Malines, les experts ont été informés de la situation démographique de la ville, forte de 80 000 habitants de 83 nationalités différentes. Les personnes d'origine étrangère vivaient dispersées dans toute la ville, et le maire a reconnu



que davantage d'efforts s'imposaient dans les domaines de l'emploi, du logement et de l'éducation. En effet, les statistiques officielles pour 2004 concernant le taux de chômage montraient que 35 % de l'effectif total des chômeurs était d'origine étrangère. Quant au logement, à cause de leurs revenus souvent inférieurs à la moyenne, les personnes d'ascendance africaine devaient plus souvent se contenter d'un logement de qualité inférieure et moins sûr. Le maire a également dit aux experts que, malheureusement, les propriétaires pratiquant des loyers exorbitants sévissaient toujours. Concernant l'éducation, les enfants et les jeunes personnes d'origine étrangère étaient sujets à l'abandon scolaire et aux redoublements. Au cours de l'année scolaire 2003/04, on a relevé un taux de redoublement de 63 % chez les enfants d'origine étrangère dans le deuxième cycle, contre 37 % chez les enfants belges. Ce problème était lié également au rôle que jouait la famille dans l'éducation des enfants. En Flandre, les parents d'origine étrangère, qui parlaient mal le flamand, tendaient à s'occuper moins activement de l'éducation de leurs enfants.

49. Les experts se sont félicités des initiatives prises au niveau municipal pour encourager l'insertion des personnes d'origine étrangère dans la collectivité ordinaire (en particulier, du service d'orientation professionnelle fourni au travers du projet «Stop it!») et des mesures d'instauration de la confiance instituées dans les divers quartiers au moyen d'activités sportives et culturelles. Ils ont aussi pris note de la création d'un point de contact contre le racisme (Meldpunt Racisme), constitué d'un réseau de huit organisations qui recueillaient des plaintes pour présomption de traitement discriminatoire. Le maire a dit aux experts que la majorité des plaintes reçues avaient trait à des questions de logement et qu'un code avait été élaboré à l'intention des propriétaires à titre de mesure de prévention.

50. Les experts ont visité une société adhérant à la Charte de non-discrimination pour promouvoir la cohésion sociale et la diversité à l'embauche, les possibilités de formation et les promotions. Ils ont reçu des informations sur cette initiative, qui rassemblait 600 sociétés de toute la Belgique. Ils ont eu des échanges avec quelques employés d'ascendance africaine de la société qu'ils ont visitée.

51. Les experts ont noté avec satisfaction l'adoption et l'application de politiques d'intégration et ont estimé qu'il convenait de continuer de mettre l'accent sur la promotion des échanges interculturels et sur la contribution positive des personnes d'origine et/ou de nationalité étrangère à la société ordinaire, afin de disposer d'une stratégie multiforme englobant l'intégration, la participation, la conscientisation, l'échange mutuel et la promotion d'une plus grande harmonie et tolérance entre les personnes d'origine étrangère et la société ordinaire.

### **C. Mesures visant à promouvoir une meilleure connaissance et un plus grand respect du patrimoine culturel et de la culture des personnes d'ascendance africaine**

52. Les experts ont visité le Musée royal de l'Afrique centrale de Tervuren, qui était à l'origine une exposition temporaire dans la section coloniale de la Foire mondiale de Bruxelles de 1897. Cette exposition avait été conçue comme une vitrine de l'État libre du Congo, que le Roi Léopold II avait fondé et pour lequel il souhaitait susciter de l'intérêt parmi les Belges. De temporaire, elle est ensuite devenue exposition permanente pour la création du Musée du Congo, rebaptisé Musée royal de l'Afrique centrale en 1952. Les experts ont noté que le principe du musée consistait à présenter le passé colonial du pays en Afrique centrale d'une manière critique, mais constructive, qu'il offrait aux visiteurs des chemins de réflexion sur l'histoire

coloniale du pays et des incitations au dialogue interculturel et qu'il constituait un important centre de recherche scientifique multidisciplinaire.

53. Les experts ont fait bon accueil à l'exposition intitulée «La mémoire du Congo – le temps colonial», dans laquelle ils ont vu un moyen d'examiner le passé colonial de la Belgique et un instrument permettant de donner un large éventail d'informations sur le Congo à l'époque coloniale. Ils ont été informés de tous les projets exécutés pour améliorer l'accès aux informations dont disposait l'institution, grâce à la numérisation intégrale des collections et banques de données existantes. L'intention était de transformer le musée en un moteur du dialogue interculturel et un pôle d'intérêt pour l'Afrique contemporaine et de renforcer le rôle social que l'institution était censée jouer grâce à ses compétences multidisciplinaires, tout en apportant une contribution importante au développement durable de l'Afrique. Au travers de ses départements scientifiques d'anthropologie culturelle, de zoologie africaine, de géologie et de minéralogie, ainsi que de ses services scientifiques généraux, le musée contribuait à une meilleure compréhension des cultures et des environnements africains.

54. Les experts se sont également félicités des initiatives organisées par le musée pour examiner et explorer les aspects de l'Afrique contemporaine, en coopération avec la communauté africaine de Belgique, grâce aux «Week-ends africains». Ils ont aussi apprécié la richesse d'informations des ateliers de culture et d'ethnographie organisés à l'intention des jeunes élèves des écoles pour leur donner un aperçu général de l'histoire passée et présente de l'Afrique d'une manière vivante et ludique, en les entraînant dans un voyage à travers le temps et l'espace.

55. Les experts ont pris acte de l'intérêt particulier qu'accordait la Belgique à son passé colonial, notamment la reconnaissance de l'assassinat de Patrice Lumumba et de l'apathie et de la froideur qu'avait manifestées le Gouvernement belge à l'époque. L'ancien Ministre belge des affaires étrangères, Louis Michel, avait demandé à la famille de feu Lumumba et au peuple congolais d'accepter les excuses de la Belgique. Une commission parlementaire était parvenue à la conclusion que la Belgique portait une responsabilité morale dans cet assassinat. Les experts ont considéré qu'un tel acte était un geste très important, de même que la création de la Fondation Patrice Lumumba, qui finançait des projets visant à prévenir les conflits et à renforcer la justice, ciblés sur les jeunes de la République démocratique du Congo. Ils ont aussi reconnu la contribution apportée par la Belgique à l'action menée pour instaurer la paix, la sécurité et la gouvernance démocratique dans la région des Grands Lacs.

#### **D. Mesures visant à renforcer le dialogue interculturel dans le quartier africain de Matongé**

56. Les experts ont visité Matongé, le quartier africain de Bruxelles. À sa création à la fin des années 50, ce quartier fut le principal point de ralliement des personnes d'ascendance africaine vivant dans le pays. C'était une concentration de petites boutiques vendant des produits africains, recréant un microcosme traditionnel pour la diaspora africaine en Belgique. S'il avait été autrefois un lieu de rassemblement des étudiants africains en Belgique, il commençait à développer des activités commerciales, devenant aussi le centre économique de la diaspora africaine. Dans les années 90, le quartier avait été secoué par des accrochages violents et sporadiques avec la police. Depuis l'ouverture d'un poste de police dans la Galerie d'Ixelles (la principale galerie marchande), appelé la «Cellule Matongé», et grâce au développement

d'une politique de coopération et de dialogue avec et entre les diverses communautés du quartier, celui-ci connaissait actuellement une période de dynamisme commercial et culturel.

57. La Cellule Matongé avait un rôle de prévention. Les 10 agents de police qui travaillaient dans le quartier appliquaient une politique de dialogue et collaboraient avec les diverses associations africaines pour y construire et maintenir un réseau social. Ils contribuaient aussi au projet de revitalisation sociale et économique du quartier. La police et les services municipaux de la commune d'Ixelles avaient renforcé leurs liens de coopération avec une organisation non gouvernementale, Ba Ya Ya, créée après l'assassinat d'un jeune Africain à l'intérieur de la Galerie d'Ixelles. Chaque soir, à l'heure de la fermeture de la galerie, des représentants de cette association accompagnaient les agents de police et étaient toujours là pour servir de médiateur et dialoguer en cas de difficulté.

58. Les experts ont eu des échanges de vues avec différentes associations de personnes d'ascendance africaine exerçant une activité dans le quartier de Matongé. Ceux-ci les ont informés que les principaux problèmes auxquels ils se heurtaient étaient des problèmes d'emploi. On a fait observer que les personnes d'ascendance africaine soit étaient au chômage soit occupaient un emploi sans rapport avec leurs qualifications. Ceci avait des répercussions négatives sur les jeunes générations, qui ne voyaient plus dans leurs parents hautement qualifiés un modèle à suivre et qui abandonnaient leurs études, pensant qu'une éducation supérieure ne leur garantirait pas un meilleur avenir.

59. Diverses associations exerçant leurs activités dans le quartier de Matongé avaient commencé à exécuter des projets expressément destinés aux jeunes qui s'y rassemblaient. L'un des programmes sur lesquels les experts ont reçu des informations était une initiative visant à contrecarrer les actes de vandalisme commis dans les transports publics par des bandes de jeunes Africains. Les «Mamas africaines», par groupes de quatre, voyageaient tous les jours sur les principales lignes d'autobus et de métro, parlant aux jeunes Africains chaque fois qu'ils créaient des problèmes. Dans la culture africaine, la mère jouait un rôle déterminant dans la famille et la vie sociale; grâce à ce projet, cette association cherchait à prévenir des comportements sociaux déviants en faisant appel à la culture africaine.

60. Divers représentants d'associations de personnes d'ascendance africaine ont dit aux experts que Matongé était pour les Africains un endroit central où se nouaient les relations sociales et que plus d'efforts devaient être faits pour investir dans le potentiel social et culturel du quartier. Les experts ont appris que la commune d'Ixelles ne pouvait rémunérer que deux travailleurs sociaux pour s'occuper des jeunes Africains du quartier en situation difficile; on pensait que les problèmes de Matongé méritaient d'être traités aux niveaux régional et fédéral, car beaucoup des visiteurs du quartier venaient d'autres communes. Les experts ont noté que, malgré les difficultés que posaient les problèmes multiformes de la communauté africaine de Matongé, le réseau stratégique de partenariats entre la commune, les associations et la police était digne d'intérêt et gagnerait à être renforcé.

### III. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

61. **Les experts notent avec satisfaction les efforts consentis par le Gouvernement belge pour protéger les droits de l'homme des personnes d'ascendance africaine et traiter les questions concernant leur bien-être. Au cours de leur visite, ils ont mis en évidence des**

domaines dans lesquels les personnes d'ascendance africaine se trouvent dans une situation défavorisée par rapport à la communauté ordinaire, à savoir l'accès à l'emploi, au logement privé et à l'éducation. Ils ont pu établir un dialogue sincère et franc avec les pouvoirs publics sur ces sujets de préoccupation et rassembler des informations sur les actions, mesures et politiques mises en œuvre pour surmonter les problèmes auxquels se heurtent les personnes d'ascendance africaine qui vivent dans le pays. Ils notent que le Gouvernement est pleinement conscient des problèmes que connaissent les personnes d'ascendance africaine et, plus généralement, les personnes d'origine étrangère, et se félicitent des efforts positifs que font tous les organismes publics à tous les niveaux pour contrecarrer les pratiques discriminatoires dans l'accès à l'emploi, à l'éducation et au logement.

62. Les experts estiment qu'il est essentiel que les acteurs gouvernementaux concernés continuent d'investir dans des actions et politiques publiques en faveur des personnes d'ascendance africaine pour vaincre ces discriminations. Ils considèrent les programmes adoptés pour mettre fin à la discrimination dans le domaine de l'emploi comme de bonnes pratiques qui devraient être reproduites ailleurs et comme d'importants outils pour créer une stratégie multiforme englobant le respect des droits civils, l'éducation du public et la communication sur le lieu de travail.

63. Les experts rendent hommage à l'action menée par les autorités belges pour transposer les dispositions de la Déclaration et du Programme d'action de Durban dans le cadre législatif national. À cet égard, ils considèrent les actions suivantes du Gouvernement belge comme de bonnes pratiques dans la réalisation des dispositions du programme de lutte contre la discrimination de Durban: l'adoption des Principes pour un plan fédéral d'action contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie et le plan d'action national en 10 points de lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée; les modifications législatives qui ont contribué à des améliorations dans l'appareil juridique en place pour lutter contre le racisme et la discrimination; enfin, le dialogue que les autorités ont encouragé entre les différents intervenants sociaux, politiques et économiques qui stimulent l'adoption de nouvelles initiatives de lutte contre la discrimination dans l'emploi.

64. Les experts approuvent aussi la décision, figurant dans les Principes, de mettre au point un «baromètre de la tolérance». Ils invitent les organismes publics concernés à s'attacher à la réalisation d'un tel instrument, qu'ils considèrent comme un important moyen de mesurer aux plans quantitatif comme qualitatif l'évolution des comportements racistes, antisémites et xénophobes à l'intérieur du pays.

65. Les experts prennent acte des efforts faits par les autorités belges pour promouvoir le dialogue interculturel au moyen de diverses initiatives prises aux échelons fédéral, régional, communautaire et municipal. Ils accueillent favorablement la création de la Commission du dialogue interculturel et ses travaux. La «Semaine noire» de Malines ou les «Week-ends africains» organisés par le Musée royal de l'Afrique centrale sont de bons exemples à cet égard, et d'autres initiatives du même ordre devraient être encouragées et mises en œuvre.

66. Les experts donnent acte au Gouvernement belge de l'initiative qu'il a prise de présenter des excuses pour sa responsabilité morale dans l'assassinat de Patrice Lumumba.

Ils saluent aussi la création de la Fondation Patrice Lumumba, qu'ils considèrent comme une façon appropriée de rétablir la victime dans sa dignité tout en contribuant au développement durable de la population congolaise grâce au financement de projets spécifiques. À cet égard, ils souhaitent être tenus informés des progrès la Fondation.

67. Les experts prennent note de la position de l'État sur la collecte de données statistiques ventilées par race et origine ethnique au regard de la protection des données personnelles. À cet égard, ils soulignent qu'il est primordial de disposer de données ventilées pour comprendre les caractéristiques de l'inégalité. En l'absence de telles données, l'inégalité peut sembler n'être fonction que d'un désavantage de classe, effaçant ainsi sa dimension horizontale, à savoir les écarts de bien-être entre des groupes clairement définis. Ces données sont importantes pour établir précisément le rôle que jouent la couleur et l'origine ethnique dans l'exclusion économique et sociale, et elles faciliteraient grandement la planification du développement et l'allocation des ressources.

68. Les experts prennent note de la création par le Gouvernement d'un groupe de travail interministériel chargé d'examiner la question de la collecte des données ethniques et, à cette fin, recommandent que les autorités nationales examinent d'autres méthodes de mesure du niveau de discrimination dont souffrent les personnes d'ascendance africaine et les personnes de différentes origines ethniques. Ils recommandent aussi au Gouvernement de trouver des méthodes pour évaluer l'impact et l'efficacité des mesures qu'il a adoptées pour remédier à la discrimination. À cet égard, ils demandent aux autorités belges de rendre compte des délibérations du groupe de travail interministériel.

69. Les experts soulignent qu'il est rare que les enfants d'ascendance africaine ou d'origine étrangère commencent leur scolarité avec le même capital social et culturel que les autres enfants et pensent qu'il s'agit là d'un élément important à prendre en considération dans l'élaboration de mesures concernant l'éducation de ces groupes prioritaires. Ils déplorent que dans certaines régions fortement peuplées de personnes d'origine étrangère, les classes soient composées principalement d'élèves d'origine étrangère, ce qui compromet les efforts d'intégration déployés par les autorités nationales.

70. Le processus de reconnaissance des diplômes obtenus dans un pays étranger suscite d'autres préoccupations. De nombreuses personnes d'ascendance africaine sont très instruites, possèdent des diplômes universitaires obtenus dans des pays étrangers, mais elles ont des difficultés à faire reconnaître leurs titres universitaires en Belgique en raison d'une procédure longue et bureaucratique et des pièces qu'elles doivent produire.

71. Les experts constatent que dans le domaine de l'emploi, on enregistre des comportements et pratiques discriminatoires, en particulier à l'embauche. Ils prennent note des programmes, politiques et mesures mises en place pour lutter contre la discrimination dans l'accès au marché du travail. Ils saluent toutes les initiatives visant à épauler et orienter les personnes en quête d'emploi ainsi que les investissements réalisés pour sensibiliser les acteurs du secteur privé à la richesse de la diversité. Ils soulignent en particulier le rôle important que joue la Cellule Entreprise multiculturelle pour ce qui est de promouvoir l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et des travailleurs issus de l'immigration.

72. Les experts se félicitent de l'adoption et de l'application des politiques d'intégration et encouragent les autorités compétentes à mettre davantage l'accent sur les stratégies englobant l'intégration, la participation, la sensibilisation, les échanges mutuels et la promotion d'une plus grande harmonie et tolérance entre les personnes d'origine étrangère et la société ordinaire.

73. Les experts se félicitent du plan de diversité appliqué par la police dans sa stratégie d'embauche et des programmes de formation des officiers de police qui mettent aussi l'accent sur la diversité, la lutte contre la discrimination et le racisme. Ils prennent également note des projets exécutés pour instaurer la confiance parmi les diverses communautés d'origine étrangère et encouragent à poursuivre et renforcer ces mesures d'instauration de la confiance.

74. Les experts se félicitent des programmes de formation organisés à l'intention des juges et des procureurs sur les questions de lutte contre la discrimination et considèrent qu'ils sont un exemple à suivre. Ils accueillent aussi avec intérêt les instruments statistiques utilisés par le Ministère de la justice pour collecter des données qualitatives aux différents échelons du système de justice criminelle, qui doivent permettre des analyses statistiques des poursuites engagées pour racisme et xénophobie dans le pays.

75. Les experts se félicitent de l'adoption de la loi sur le financement des partis antidémocratiques, qu'ils considèrent comme un pas important vers l'isolement des partis politiques qui pratiquent l'incitation à la haine raciale en les empêchant de bénéficier du système public de financement. Ils recommandent que d'autres mesures soient prises pour empêcher les individus et les groupes de tenter d'inciter à la haine raciale et à la xénophobie.

76. Les experts notent le rôle important que joue le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme dans la lutte contre le racisme et la discrimination, approuvent les programmes et projets exécutés par le Centre et l'encouragent à continuer d'organiser des activités de sensibilisation en vue de contrecarrer le racisme et la discrimination ainsi qu'à concevoir des stratégies et programmes de démarginalisation des victimes de discrimination.

77. Les experts se félicitent de la création d'un poste de police dans le quartier de Matongé et voient dans les programmes d'instauration de la confiance exécutés dans ce quartier une bonne pratique qui devrait être élargie et reproduite ailleurs. En particulier, ils attachent de l'importance aux partenariats stricts établis par les diverses parties prenantes sociales exerçant une activité dans le quartier, qu'ils considèrent comme une mesure de renforcement des capacités visant à établir l'harmonie et la sécurité dans le quartier entre toutes les communautés. La coopération avec les associations de personnes d'ascendance africaine pour lutter contre les déviances sociales en utilisant les outils qu'offre la culture africaine est une pratique digne d'éloges.

78. Les experts recommandent qu'à court et moyen terme, les mesures visant à garantir une protection plus efficace des droits des personnes d'ascendance africaine en Belgique soient renforcées. Parmi ces mesures devraient figurer:

a) **De nouvelles mesures de sensibilisation visant à lutter contre la discrimination dans l'accès à l'emploi, dirigées en particulier vers les entreprises privées;**

b) **Des politiques visant à mettre en avant toutes les entreprises privées qui appliquent une stratégie de diversité dans leur politique d'embauche afin de créer des modèles exemplaires pour d'autres acteurs privés qui ne l'ont pas encore fait;**

c) **La création et, lorsqu'ils existent déjà, le renforcement de mécanismes d'observation de l'impact des politiques d'embauche respectueuses de la diversité;**

d) **L'organisation de nouvelles initiatives interculturelles en tant que stratégie de renforcement de la tolérance à long terme et qu'instrument de célébration de la diversité que les personnes d'ascendance africaine, en particulier, et les personnes d'origine étrangère, plus généralement, apportent à la société belge;**

e) **Le renforcement des mesures visant à lutter contre les résultats scolaires inégaux des enfants d'origine étrangère grâce à des politiques d'éducation qui fassent en sorte qu'une représentation plus égalitaire des élèves des groupes prioritaires soit assurée dans les écoles et qui s'attaquent au problème des redoublements, des retards à l'école, de l'absentéisme et de l'abandon scolaire ainsi qu'à celui de la surreprésentation des enfants d'origine étrangère dans les classes d'enseignement spécial et professionnel;**

f) **Un plus grand effort pour concevoir des procédures et critères appropriés en matière d'équivalence des diplômes;**

g) **Des efforts supplémentaires pour faire en sorte que la composition de la police reflète la diversité de la société et une augmentation du nombre de programmes visant à prévenir et contrecarrer la discrimination;**

h) **Une augmentation des investissements réalisés pour renforcer le rôle catalyseur de la culture et des traditions africaines que joue le quartier de Matongé en Belgique. À cette fin, les experts encouragent l'organisation d'une initiative de dialogue interculturel à Matongé qui serait le lieu où les composantes de la diaspora africaine auraient un dialogue structuré, un mécanisme permettant à la communauté africaine de communiquer et d'avoir des échanges avec la société ordinaire par le truchement de sa culture, de ses traditions, de son histoire, de sa contribution au développement économique et social belge, faisant ainsi du quartier le symbole de la compréhension et du dialogue interculturels;**

i) **Le fait de permettre aux personnes d'ascendance africaine de jouer un rôle dirigeant dans les sphères publique, sociale, économique et universitaire, dans les mesures d'instauration de la confiance et de sensibilisation, de sorte à offrir des modèles positifs à imiter aux jeunes générations africaines et aux personnes d'ascendance africaine en général qui vivent en Belgique.**

79. **Les experts prient aussi instamment les associations de personnes d'ascendance africaine de concevoir des stratégies visant à coopérer et à établir une plate-forme commune qui servirait d'interface avec les pouvoirs publics afin d'exprimer les préoccupations et les besoins de la diaspora africaine en Belgique et de projeter des**

**mesures concertées en vue d'améliorer la situation des personnes d'ascendance africaine dans le pays. Ils recommandent aussi aux associations de personnes d'ascendance africaine de mettre au point des mesures visant à créer un centre d'études de la diaspora africaine ayant vocation à préserver la connaissance de l'histoire, des traditions, de la culture, des langues des pays d'origine, et qui serait un centre d'échanges et de compréhension interculturels.**

**80. Les experts invitent les institutions universitaires à poursuivre leurs programmes de recherche sur les droits des personnes d'ascendance africaine.**

-----