

**QUESTIONNAIRE ÉTABLI PAR LE HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS
UNIES AUX DROITS DE L'HOMME, ADRESSÉ AUX ÉTATS MEMBRES
EN APPLICATION DE LA DÉCISION PC.1/10 PRISE PAR
LE COMITÉ PRÉPARATOIRE DE LA CONFÉRENCE
D'EXAMEN DE DURBAN À SA PREMIÈRE SESSION
(A/62/375)**

REPONSE DE LA BELGIQUE

Question 1: *Pouvez-vous évaluer la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Durban dans votre pays?*

La Déclaration et le Programme d'Action de Durban sont la base d'une série de mesures et d'actions prises en Belgique pour lutter contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Il convient de mentionner deux niveaux d'action qui ont une influence sur la situation en Belgique :

1. Le niveau européen

Comme ses partenaires de l'Union européenne, la Belgique a participé activement à la Conférence de Durban et a appuyé la Déclaration et le Programme d'Action. Présidente de l'UE au moment de la Conférence, la Belgique a joué un rôle important en la matière. Depuis la conférence, nous avons concentré nos efforts sur la mise en œuvre des engagements pris à Durban.

Un des principes fondateurs de l'UE est que tous les hommes et toutes les femmes naissent libres et égaux en dignité et en droits. Le racisme et les discriminations sont contraire à ce principe et l'UE est résolue à les combattre. L'UE a donc élaboré une stratégie pour lutter contre le racisme. Deux importantes directives sont entrées en vigueur en 2004, celle sur l'égalité raciale et celle sur l'égalité dans l'emploi. Ces directives sont applicables à tous les Etats Membres de l'UE et traitent de la discrimination sur base de la race, de l'origine ethnique, de la religion, du handicap, de l'âge et de l'orientation sexuelle. Un réseau d'experts juridiques sont chargés de faire le suivi de ces directives. De plus, une décision cadre sur le racisme et la xénophobie a été adoptée par le Conseil de l'UE en avril 2007. Cet instrument criminalise les actes de racisme et de xénophobie dans les Etats Membres de l'UE et prévient l'impunité pour les crimes motivés par des attitudes racistes ou xénophobes. 2007 marque aussi le 10^{ème} anniversaire de l'année européenne contre le racisme. Cette année, l'UE célèbre l'année de l'égalité des chances pour tous ce qui contribuera à sensibiliser les populations à la mise en œuvre des législations européennes en matière de non discrimination.

2. Le niveau national

2.1. La Déclaration et le Programme d'Action de Durban offrent un éventail complet d'actions et de mesures à prendre pour lutter contre le racisme et les

discriminations. Le Centre pour l'Égalité des Chances et de Lutte contre le Racisme (voir description dans la réponse à la question 3) a été chargé d'élaborer un plan d'action suite à la Conférence de Durban. Les documents de Durban ont donc été la base d'une consultation interne belge impliquant toutes les instances fédérales, les Régions et les Communautés. Le Centre a notamment effectué une analyse complète des documents de Durban en identifiant les mesures déjà mises en œuvre en Belgique et celle qui devaient encore l'être. Cette analyse démontre que les documents de Durban sont plus que jamais pertinents. Les recommandations qu'ils contiennent sont toujours d'actualité et permettent de couvrir toutes les formes de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et d'intolérance qui y est associée. La conférence de révision doit donc se concentrer sur l'analyse de la mise en œuvre des engagements de Durban, le partage de bonnes pratiques et l'identification des obstacles rencontrés. Un tel travail est en effet indispensable pour cibler et réorienter si nécessaire nos actions nationales, régionales et internationales pour lutter contre le racisme et les discriminations. Les engagements de Durban représentent la stratégie commune de la communauté internationale. Ils doivent rester notre référence commune pour nos actions futures.

2.2. La Belgique a adopté en 2004 un Plan d'action fédéral relatif au racisme, à l'antisémitisme et à la xénophobie (en 10 points). Ce plan fédéral fait l'objet d'une coordination avec les Régions et les Communautés étant donné que la mise en œuvre de la législation visant les discriminations ethniques et la promotion de la politique de l'égalité dans l'ensemble de la vie économique, sociale et culturelle relèvent pour partie des compétences des entités fédérées. Ce plan se compose des dix axes suivants (voir annexe pour plus de détails) :

I. Application des législations antidiscriminatoires

II. Suivi des plaintes

III. Internet comme vecteur de propagation d'idéologies raciste et antisémite.

IV. Distribution de tracts racistes : veiller à faire en sorte que les entreprises publiques puissent refuser de distribuer des tracts à caractère raciste

V. Lutte contre les préjugés, notamment par la mise en place de « plate-forme de la démocratie » dans les grandes villes du pays chargées de stimuler les initiatives prises sur le plan local en faveur de la promotion du « vivre ensemble »

VI. Médias : évaluation de l'impact des recommandations prises par l'association professionnelle des journalistes en 1994 sur l'information relative aux personnes d'origine étrangère et des protocoles d'accord conclus entre les autorités de contrôle de l'audiovisuel, les associations de journalistes et le Centre pour l'égalité des chances.

VII. Services de police

VIII. Sûreté de l'Etat : sensibilisation aux questions liées à la propagation d'idéologies incitant à la haine raciale ou religieuse, sous couvert de prêches ou d'enseignement

IX. Mesures de protection de publics visés.

X. Création d'un baromètre de la tolérance.

2.3. Sur le plan des engagements de la Belgique vis-à-vis des mécanismes régionaux et internationaux, on peut relever les éléments suivants :

- La Belgique a accueilli et financé, en décembre 2003, le séminaire régional d'experts sur la mise en œuvre de la conférence de Durban.

- Dans le cadre de l'OSCE, la Belgique a organisé en décembre 2004 une conférence sur la tolérance et la lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination. Ce thème a également été traité dans le cadre de la présidence belge de l'OSCE en 2006.

- La Belgique a également été le premier Etat membre des Nations Unies à recevoir, en juin 2005, le groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine, une procédure mise en place dans le cadre du suivi de la conférence de Durban. Au cours de sa visite d'une semaine, ce groupe de travail a eu des entretiens avec plusieurs ministres dont les ministres des Affaires étrangères, de la Justice et de l'intégration sociale, avec des membres du parlement, ainsi qu'avec de nombreuses administrations et institutions qui au niveau fédéral et entités fédérées ont dans leurs attributions des compétences liées à la lutte contre le racisme et la discrimination. Le groupe a également eu l'occasion de prendre sur place des contacts avec des représentants de la société civile et des personnes d'ascendance africaine.

- Une brochure destinée à sensibiliser le grand public aux résultats de la conférence de Durban intitulée « Contre le racisme, j'agis » a été tirée à plusieurs milliers d'exemplaires et a fait l'objet d'une large diffusion dans les milieux scolaires.

Question 2: *Pouvez-vous évaluer les manifestations contemporaines du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, ainsi que les initiatives prises pour les éliminer dans votre pays?*

Les formes de racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée observées en Belgique sont reprises d'une manière ou d'une autre dans les documents de Durban. Vu le champ d'application très large des documents de Durban et le caractère ouvert de plusieurs de ses dispositions, dont celle sur les différentes formes de discrimination, les manifestations de racisme et de discrimination enregistrées actuellement en Belgique sont couvertes par les documents de Durban.

En Belgique, on observe notamment différentes formes de discrimination, dont notamment, par ordre d'importance, sur base de la prétendue race, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la religion ou de la conviction, de la santé ou de l'âge. Les

formes multiples de discrimination font l'objet d'une attention accrue. Elles nécessitent en effet des analyses plus approfondies afin notamment d'en étudier les effets.

La Belgique mène une politique déterminée pour lutter contre ces phénomènes, comme le démontre notamment l'arsenal législatif belge (voir détails dans la réponse à la question 3). En complément de la partie législative, la Belgique (entités fédérales et fédérées) a développé toute une série de mesures comprenant les aspects éducation, prévention, médiation.

Il est également important d'assurer une protection égale contre toutes les formes de racisme et de discrimination. Toutes les victimes potentielles doivent recevoir le même traitement et la même protection. Il est en effet crucial d'éviter de créer une hiérarchie entre les victimes ou entre les formes de racisme et de discrimination, sous peine de recréer de nouvelles formes de discrimination. Toutes les mesures mises en place en Belgique s'appliquent donc à toutes les victimes potentielles.

Question 3: *Veuillez indiquer les mesures et les initiatives concrètes visant à combattre et à éliminer toutes les manifestations du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, afin de favoriser la mise en œuvre effective de la Déclaration et du Programme d'action de Durban*

1 Législation

La Belgique dispose d'un arsenal législatif complet pour lutter contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée.

1.1. La Constitution belge (articles 10, 11 et 191) prévoit qu'il n'y a dans l'Etat aucune distinction d'ordres. Les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers. L'égalité des femmes et des hommes est garantie. La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques. Tout étranger qui se trouve sur le territoire de la Belgique jouit de la protection accordée aux personnes et aux biens, sauf les exceptions établies par la loi.

1.2. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination : cette loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

1.3. La loi 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie : cette loi exécute les obligations imposées à la Belgique par la Convention internationale sur l'élimination de

toutes les formes de discrimination raciale. Elle a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

1.4. Ces deux lois apportent, notamment, les éléments complémentaires suivants :

- Elles punissent également quiconque qui incite à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison de l'un des critères protégés L'injonction de pratiquer une discrimination et le harcèlement raciste constituent autant de formes de discrimination;

- La possibilité d'agir contre des discriminations de fait (directes et indirectes) par le biais d'une action en cessation (comme en référé);

- Le mobile raciste est une circonstance aggravante pour toute une série d'infractions pénales. A cet effet, il a été décidé au Conseil des Ministres du 18 mars 2005 que sur tout procès verbal un "point d'attention" soit mentionné portant sur la motivation de l'acte qui donne lieu à une infraction. Le suivi de ces dossiers sera ensuite confié au magistrat de référence.

- L'allègement de la preuve de la discrimination (au niveau civil) par la possibilité du recours aux tests de situation ou aux statistiques (glissement de la charge de la preuve);

1.5. La loi du 4 juillet 1989 relative à la limitation et au contrôle des dépenses électorales engagées pour les élections des Chambres fédérales ainsi qu'au financement et à la comptabilité ouverte des partis politiques, comporte, depuis la loi du 12 février 1999, un article 15ter qui prévoit la possibilité de supprimer le financement public des partis politiques qui montrent de manière manifeste leur hostilité envers les droits et libertés garantis par la Convention européenne des Droits de l'Homme.

2. Institution nationale

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) a été créé par la loi du 15 février 1993 pour fonctionner en qualité d'organe national autonome spécialisé dans la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance au niveau national. En 2003 et en 2007, le législateur a élargi les compétences du CECLR aux bases de discrimination non raciales, ceci dans le cadre de la transposition en droit interne de deux Directives du Conseil de l'Union européenne.

L'article 2 de la loi du 15 février 1993 stipule que le Centre a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur :

- la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique;

- l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la conviction politique, la caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Le Centre exerce sa mission dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent la même mission ou sont directement concernés par l'accomplissement de cette mission. Le Centre a également pour mission de veiller au respect des droits fondamentaux des étrangers, d'éclairer les pouvoirs publics sur la nature et l'ampleur des flux migratoires et de développer la concertation et le dialogue avec tous les acteurs publics et privés concernés par les politiques d'accueil et d'intégration des immigrants. Le Centre est en outre chargé de stimuler la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains. Il est également précisé dans la loi que le Centre exerce ses missions en toute indépendance.

Le Centre établit le rapport bisannuel que, conformément aux dispositions de l'article 9 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale, faite à New York le 7 mars 1966, la Belgique doit présenter au Comité des Nations Unies pour l'élimination raciale sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autres qu'elle a arrêtées, en exécution des dispositions de cette Convention.

Question 4: Comment votre gouvernement évaluerait-il l'efficacité du mécanisme de suivi de Durban et d'autres mécanismes des Nations Unies utiles pour traiter la question du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, en vue de les renforcer?

Depuis plusieurs années, et principalement depuis la Conférence mondiale de Durban, on constate une prolifération de mécanismes liés au racisme et à la discrimination. On compte en effet à ce stade 8 mécanismes (le Rapporteur spécial contre le racisme, le Groupe des 5 experts éminents sur le suivi de Durban, le Groupe d'experts sur les personnes d'ascendance africaine, le Groupe de Travail intergouvernemental sur le suivi de Durban, le Comité ad hoc sur les normes complémentaires, le Groupe des 5 experts sur les normes complémentaires, le PREPCOM et le groupe de travail intersessionnel qui sera établi après le PREPCOM d'avril).

Une telle prolifération comporte le risque de diluer l'attention que mérite la question du racisme et des discriminations. Elle risque également d'éparpiller les efforts entrepris et les mesures prises. Cela risque donc d'affaiblir l'impact et l'importance des actions prises pour lutter contre le racisme et les discriminations. De plus, la multiplication des interlocuteurs au sein des NU diminue leur visibilité et leur accessibilité par le monde extérieur. Enfin, il est de plus en plus difficile d'assurer la cohérence et la coordination entre tous ces mécanismes et les risques de duplication sont grands.

La Conférence de révision des engagements de Durban doit donc procéder à une analyse approfondie des résultats et des objectifs de ces mécanismes et aboutir à une rationalisation de ceux-ci axée sur les priorités que la conférence de révision identifiera.

Le but est de renforcer l'efficacité et la pertinence de ces mécanismes. En attendant cette conférence de suivi, les mécanismes existants devraient concentrer leurs travaux sur leur contribution au processus de révision de Durban. Il sera également utile que la conférence de révision analyse la collaboration des Etats avec ces différents mécanismes.

Question 5: *Quelles sont les mesures prises par votre gouvernement en vue de ratifier ou d'appliquer la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et de donner suite aux recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale?*

La Belgique a ratifié la Convention en 1975 et a reconnu les compétences du Comité pour recevoir des communications individuelles ayant trait à la Belgique. La Belgique attache une grande importance au respect de ses obligations vis-à-vis des instruments internationaux. Elle vient de présenter son rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale et a eu à cette occasion un échange de vues très fructueux avec les membres du Comité. La préparation du rapport national et le suivi des recommandations du Comité font l'objet de larges consultations entre les autorités belges compétentes et avec la société civile. Les recommandations du Comité sont examinées avec la plus grande attention par les instances compétentes.

Il convient de souligner que la Convention a exercé une influence fondamentale sur l'élaboration de la législation belge pertinente. Il est ainsi démontré que les dispositions et l'esprit de la Convention sont incorporés dans la législation belge applicable. Une référence explicite à la Convention est d'ailleurs intégrée dans la loi antiracisme de 1981.

Pour la Belgique, la Convention représente l'instrument central des NU pour lutter contre la discrimination raciale. Sa mise en œuvre est donc indispensable pour lutter contre le racisme. Il convient de souligner que cette Convention est un instrument vivant et évolutif. Grâce à son travail, le Comité a démontré la pertinence et l'utilité de la Convention pour gérer toutes les formes contemporaines de racisme, de discrimination, d'intolérance et de xénophobie. Il est donc nécessaire de renforcer les efforts visant à sa ratification universelle. Et les travaux du Comité doivent servir de référence aux actions des Etats pour lutter contre le racisme et les discriminations. Ils doivent donc être dûment pris en compte dans le processus de suivi de la Conférence de Durban.

Tous les deux ans, la Belgique et la Slovénie déposent une résolution à l'Assemblée générale des NU visant à appuyer le travail du Comité.

Question 6: *Veillez énoncer et exposer les bonnes pratiques adoptées dans votre pays en matière de lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée.*

Vu les limites imposées, il est difficile de donner un éventail complet des bonnes pratiques adoptées par la Belgique. Voici donc quelques exemples non exhaustifs de mesures prises :

1. Diversité dans l'entreprise

Label Egalité Diversité

En mai 2005, la Conférence interministérielle sur l'intégration dans la société envisage l'opportunité de la mise en place d'un « label » de promotion de la diversité sur le marché de l'emploi. A l'initiative des ministres fédéraux de l'Emploi et de l'Intégration Sociale, une première réflexion est amorcée en concertation avec le monde du travail (les représentants des travailleurs, des employeurs, des experts, des entreprises mêmes, ...). Cette réflexion débouchera sur l'idée d'un Label Egalité Diversité. Destiné à promouvoir et à implémenter une politique active de diversité, le Label tend à lutter contre la discrimination notamment « ethnique » sur le marché de l'emploi. Les organisations s'engagent à analyser leur politique de diversité en terme des publics visés, à concevoir et à planifier un plan d'actions sur une période de 3 ans. L'organisation s'engage à implémenter des actions concrètes qu'elle aura elle-même décidées, en fonction de ses spécificités, avec des indicateurs internes et des moyens de contrôle. La spécificité du Label réside dans l'association d'une politique de gestion des ressources humaines de management de la diversité et d'un système d'amélioration continue.

Un processus de labellisation et des outils de base ont été conçus. En septembre 2006, un projet pilote Label Egalité Diversité est lancé, sous la coordination du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Pour prétendre au Label Egalité Diversité, les organisations candidates étaient tenues au respect de quatre conditions de base :

- Respecter la législation en matière d'égalité des chances et de non-discrimination.
- Elaborer et mettre en œuvre une culture d'entreprise et une gestion du personnel favorables à la diversité.
- Avoir suivi un processus d'analyse, de planification, d'implémentation et d'évaluation de sa politique de diversité en concertation active des travailleurs.
- Etre dans un processus d'amélioration continue, assurée par une analyse, une planification et des audits annuels.

A l'issue du projet pilote, un Comité d'avis, sur base de rapports d'audit, a remis un avis sur l'octroi ou non du Label aux ministres fédéraux de l'Emploi et de l'Intégration Sociale. Lors d'une cérémonie du mois de mars 2007, les ministres ont attribué les premiers labels aux organisations pilotes qui ont répondu aux exigences posées.

Intégration des personnes appartenant aux minorités ethniques

La Cellule entreprise multiculturelle a été créée au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en juillet 2001. Cette structure a été créée afin de mener des campagnes de sensibilisation, d'information et d'éducation relatives à la discrimination ethnique sur le marché du travail et en vue de promouvoir l'égalité de traitement des travailleurs d'origine étrangère. Ses missions principales sont les suivantes:

- La sensibilisation et soutien des secteurs professionnels dans la conclusion de conventions collectives de travail contre les inégalités de traitement fondées sur l'origine.

- La sensibilisation et formation du corps des inspecteurs du Contrôle des lois sociales et des auditeurs du travail.
- La sensibilisation des entreprises à la discrimination ethnique sur le marché de l'emploi et aux avantages de la politique de diversité.
- La formulation de recommandations au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en la matière.

2. Actions au sein de la Police

- Code de déontologie des Services de Police (mai 2006). Le Code renvoie explicitement aux principes de l'anti-discrimination et de l'antiracisme pour tous les membres du personnel dans l'exécution de leur fonction.

- Le Service de l'Égalité et de la Diversité : la Police Fédérale dispose d'un Service spécialisé en matière d'égalité et de diversité. Ce service veille de manière permanente à l'exécution et au suivi du plan d'action diversité et égalité des chances de la police intégrée. Ceci s'effectue en étroite collaboration avec des représentants de la Commission Permanente de la Police Locale, de différentes directions au sein de la police fédérale, du Centre pour l'égalité des chances et de l'Institut pour l'Égalité entre Femmes et Hommes.

- Réseau de personnes de contact diversité (CPRD) : depuis 2004, le SED gère un projet-pilote, à savoir le réseau de personnes de contact diversité. Le projet fait partie de la politique de diversité de la police intégrée et vise en particulier l'intégration du personnel dans les services de police et l'amélioration des services à la population.

- Sensibilisation : sur le plan des ressources humaines, de nombreuses publications sont diffusées au sein de la police intégrée. Tous les canaux de communication et d'information peuvent être consultés sur un site web www.hrpol.be consacré aux Ressources humaines. Ceci tant via l'intranet que via l'Internet.

- Formation de base : la problématique du racisme et de la xénophobie fait partie de la formation de base de chaque fonctionnaire aspirant policier. L'objectif de cette formation est en effet de procurer une certaine culture d'entreprise chez les candidats de tous les cadres, qui est basée sur le respect de la différence et sur la lutte contre toute forme de discrimination.

- Instances de plaintes : le personnel de police et les citoyens qui estiment être la victime d'actes de racisme ou de xénophobie de la part du personnel de police peuvent faire dresser un PV par les services de police. Ils peuvent également communiquer les faits aux Organes qui contrôlent le fonctionnement des services de police : le Comité P et l'Inspection Générale. Le personnel de police dispose en outre de la possibilité d'introduire et de faire traiter de tels incidents au sein de l'organisation via les Services de Prévention et de Protection au Travail lorsque les faits peuvent être liés à des situations de pression psychologique sur le lieu de travail.

- Recrutement des minorités ethniques par la police : la fonction de fonctionnaire de police exige la possession de la nationalité belge. Mais dans le même temps, la police veut être représentative pour la population au service de laquelle elle œuvre. En vue d'atteindre cet objectif, le SED développe un programme unique sur le plan de la sensibilisation et du recrutement de candidats de milieux sous-représentés (parmi lesquels des personnes d'origine étrangère) pour le cadre de base.

3. Accès à la nationalité belge

La dernière modification en matière d'accès à la nationalité belge est la loi du 1^{er} mars 2000 qui vise à favoriser l'intégration des étrangers par l'acquisition de la nationalité. Elle comporte trois nouveautés principales :

- 1) elle assouplit les conditions d'accès à la déclaration de nationalité et à la naturalisation,
- 2) la loi accélère et facilite le déroulement de toutes les procédures d'obtention de la nationalité belge, en réduisant à un mois le délai d'examen du dossier et en prévoyant un triple système de remplacement en cascade de l'acte de naissance et enfin ;
- 3) la loi supprime le contrôle de la volonté d'intégration pour les déclarations d'option et pour les demandes de naturalisation. L'introduction de la procédure fait désormais présumer l'existence de cette volonté : le questionnaire de naturalisation ne comporte plus de questions sur la connaissance des langues ou la profession de l'intéressé et l'enquête policière portant sur l'intégration du demandeur de naturalisation est également désormais supprimée.

4. Participation des non-belges aux élections

La loi du 19 mars 2004 visant à octroyer le droit de vote aux élections communales à des étrangers, accorde le droit de vote aux élections communales aux étrangers non-citoyens de l'Union européenne qui âgés de 18 ans accomplis, résident en Belgique depuis cinq ans avec un titre de séjour légal et qui font une déclaration préalable par laquelle ils s'engagent à respecter la Constitution, les lois du peuple belge et la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales. L'éligibilité ne leur est cependant pas accordée.

5. Gens du voyage

Le Centre de Médiation des Gens du Voyage assure, en Wallonie, une mission d'intérêt général en favorisant l'accueil des Gens du Voyage et la médiation entre les communes et les Gens du Voyage.

En Région Flamande, le décret sur les minorités prévoit qu'une attention spécifique sera stimulée entre autre pour ce groupe cible par les cellules de travail social d'aide aux Voyageurs réparties dans cinq régions : Ville d'Anvers, Bruxelles, Limbourg, Flandre Orientale et Brabant Wallon. En vue du soutien des Voyageurs eux-mêmes, le secteur de

l'intégration soutient les comités de suivi, qui sont des groupes régionaux, souples et informels de Voyageurs. Les comités de suivi exercent une pression sur les communes qui n'ont qu'un petit nombre de Voyageurs sur leur territoire. Les centres d'intégration ont également démarré un groupe de travail afin, à l'occasion du renouvellement des conseils communaux en 2007, d'élaborer une stratégie autour de la réalisation de nouveaux terrains de stationnement.

6. Logement

En Région wallonne, comme en Région flamande, plusieurs mesures ont été prises pour garantir l'égalité entre les citoyens (accès au logement social et aides au logement) tandis que d'autres mesures permettent de lutter indirectement contre les discriminations.

ANNEXE

Plan d'action en 10 points

I. Application des législations antidiscriminatoires

- a. Evaluer la coordination des dispositions de droit interne découlant des directives européennes,
- b.1. Renforcer la formation des policiers
- b.2. renforcer la formation des magistrats
- c. Renforcer la coopération entre le Conseil supérieur de la Justice et le Centre pour l'égalité des chances.
- d. Initier des campagnes d'information sur les législations antidiscriminatoires.

II. Suivi des plaintes

- a. Affiner la nomenclature permettant d'identifier les motifs racistes ou antisémites de certaines infractions
- b. Suivi des plaintes : rapports périodiques des Procureurs généraux sur le suivi et l'analyse des plaintes sur la base des travaux des magistrats de référence

III. Internet comme vecteur de propagation d'idéologies raciste et antisémitisme : a été créée en mars 2005 une cellule spécifique de surveillance des messages racistes sur Internet dans le cadre d'un partenariat entre l'Observatoire de l'Internet et le Centre pour l'égalité des chances.

IV. Distribution de tracts racistes : veiller à faire en sorte que les entreprises publiques puissent refuser de distribuer des tracts à caractère raciste

V. Lutte contre les préjugés, notamment par la mise en place de « plate-forme de la démocratie » dans les grandes villes du pays chargées de stimuler les initiatives prises sur le plan local en faveur de la promotion du « vivre ensemble »

Soutien à la création d'un centre de ressources, notamment en faveur du dialogue judéo-arabe, à destination du monde éducatif et associatif, chargé de développer des

programmes d'activités et pédagogiques susceptibles d'améliorer le dialogue interculturel et de faire reculer les préjugés

VI. Médias : évaluation de l'impact des recommandations prises par l'association professionnelle des journalistes en 1994 sur l'information relative aux personnes d'origine étrangère et des protocoles d'accord conclus entre les autorités de contrôle de l'audiovisuel, les associations de journalistes et le Centre pour l'égalité des chances.

VII. Services de police

A sensibiliser les services de police à la problématique du racisme et de l'antisémitisme
b. Prévoir un suivi adéquat des plaintes déposées auprès du Service « Contrôle interne » des services policiers ou du Comité P ou de l'Inspection générale de la Police locale et fédérale à l'encontre de fonctionnaires de police.

c. Structurer des statistiques relatives au suivi des plaintes en matière disciplinaire.

Evaluation quantitative et qualitative des campagnes de recrutement de personnes d'origine étrangère au sein de la police fédérale

VIII. Sûreté de l'Etat : sensibilisation aux questions liées à la propagation d'idéologies incitant à la haine raciale ou religieuse, sous couvert de prêches ou d'enseignement

IX. Mesures de protection de publics visés : mesures de sécurité policière pour la protection de bâtiments de communautés visées par la haine raciale sur base d'une menace existante ou potentielle

X. Création d'un baromètre de la tolérance : une convention sera établie avec des centres de recherche universitaire pour développer un instrument de mesure de l'évolution sur le plan quantitatif et qualitatif des sentiments racistes, antisémites et xénophobes dans le pays