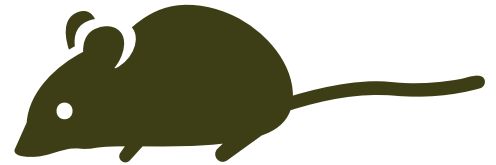
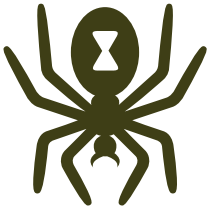


J'AI DES PHOBIES ET TOI?



WEG MET DISCRIMINATIE
STOP À LA DISCRIMINATION

MET DE STEUN VAN AVEC LE SOUTIEN DE
IMPULSFONDS PROJECT

Almanar asbl. Rue des Alliés, 52-1190 Forest
Tél: 02/344.69.92
Email: almanar@telenet.be

Présentation de l'asbl Almanar

Avant de pouvoir s'épanouir, l'asbl Almanar a, comme toute nouvelle asbl, connu ses petits soucis de démarrage. Elle se considère néanmoins comme une organisation en apprentissage tout en étant consciente du contexte évolutif de la société. En gommant des habitudes anciennes et en acquérant de nouvelles aptitudes, elle essaie de s'adapter constamment aux nouvelles tendances tout en respectant les convictions et les choix de chacun. Ceci en visant l'autonomie et le renforcement de ses membres.

Au cours des années 90, l'asbl Almanar travaillait surtout avec les personnes de la 1ère génération d'origine marocaine. Le rôle stimulant et l'appui apportés par Almanar à la vie communautaire marocaine furent repris par la Fédération et permirent à Almanar de se concentrer sur le travail avec les femmes et sur l'aide et l'accompagnement des personnes âgées d'origine marocaine.

L'asbl Almanar vit le jour à Forest en 2007. Au départ nous organisons plutôt comme la plupart des associations, des ateliers de rassemblement tels que la pratique du sport, atelier cuisine, etc....

Un des objectif premier était avant tout de sortir les femmes de leur isolement, de les stimuler et de les motiver à participer à des activités de tout genre. Au fil des années, nous avons élargi nos ateliers et avons ainsi réussi à réunir un groupe de femmes enthousiastes qui participaient à des activités hétéroclites.

À l'heure actuelle, nous pouvons compter sur un groupe permanent de 25 à 35 femmes, surtout issues de la première génération. Ces dernières années, nous avons toutefois également enregistré une demande de participation plus élevée de femmes de la deuxième et troisième génération.

Au cours des 4 dernières années, nous avons aussi pu diversifier nos activités grâce aux différents projets du fond d'impulsion. Nos membres ne sont plus exclusivement d'origine marocaine mais nous comptons maintenant des femmes qui appartiennent à d'autres groupes ethnoculturels. Par son implantation géographique l'asbl Almanar touche principalement des femmes forestoises et un peu moins de 35% de ses membres sont issus d'autres communes de la Région Bruxelles Capitale.

Almanar souhaite continuer à aider les femmes à sortir de leur isolement non plus via diverses activités de consommation mais en développant des projets culturels et éducatifs avec chacune d'elle. Actuellement ces projets ne constituent qu'une première étape, nous voulons toutefois aller plus loin et tenter de faire comprendre à nos membres qu'elles ont un rôle important à jouer dans notre société. Elles ne sont pas uniquement consommatrices mais elles deviennent actrices et maîtres de leurs choix.

Avant-propos

Dans une société aussi évoluée que la nôtre, la discrimination apparaît comme l'un des plus grands fléaux mettant en péril le vivre ensemble tant souhaité. Malgré qu'il existe de nombreux outils juridiques ou autres pour lutter contre cette discrimination, ceux-ci restent méconnus du grand public. Il en résulte un sentiment d'impunité, l'inacceptable devenant une réalité.

Par nos objectifs pour ce projet nous voulons clairement marquer une rupture face à cette situation. Le changement par la compréhension des différentes formes que peut revêtir la discrimination ainsi que les moyens pour y faire face. Afin de susciter une meilleure prise de conscience collective, lors de nos différents ateliers nous avons volontairement mis l'accent sur l'interactivité des participants. Partir d'une prise de conscience collective pour aboutir à une prise de conscience individuelle.

Tout au long de ce projet lors des différents ateliers nous avons tenté d'apporter des solutions à chaque type de discrimination. Nous avons également souhaité collaborer avec d'autres associations pour ensemble constituer « un catalogue de solution ».

Le combat pour l'éducation de la culture à la diversité est l'un des engagements de l'asbl Almanar. C'est pourquoi l'asbl Almanar ne veut pas que ce mal soit banalisé et souhaite activement apporter sa contribution au mieux vivre ensemble où chacun quel que soit sa différence puisse s'épanouir pleinement.

Remerciement

Nous tenons à remercier tous les intervenants, spécialistes qui ont participé avec nous à ce projet. Nous avons grâce à eux pu bénéficier d'une formation de qualité, d'une expertise remarquable qui nous ont permis d'apprendre et de développer bon nombre de connaissances. Tout ceci a permis au final de donner au projet une réelle consistance.

Nos remerciements vont également au Fonds d'Impulsions, la FMDO et aux nombreux bénévoles qui nous ont aidé à mener le projet à son terme. Nous souhaitons également vivement remercier toutes les associations partenaires qui ont été très actives et rigoureuses et ce de la phase initiale du projet jusqu'à la conclusion de celui-ci.

Pour finir, nos plus sincères remerciements, toute notre admiration et considération pour toutes ces femmes qui ont participé à ce projet. Merci, car ne l'oublions pas c'est grâce à elles que ce processus d'apprentissage a pu être une vraie réussite.

Aharrar Saloua

Coordinatrice et responsable projet.

Introduction

Lors de nos précédents projets, nous nous sommes rendu compte que nos groupes cibles devaient souvent faire face à la discrimination. Ces discriminations se manifestaient dans toute sorte de domaine tels que l'éducation, l'emploi, les loisirs, l'accès au logement, Etrangement, nous avons constaté que ces discriminations n'étaient pas signalées. Il y a plusieurs raisons à cela, tout d'abord il y a un réel déficit quant à la connaissance des structures existantes mais aussi des droits auxquels le citoyen peut prétendre. D'autre part, le découragement incite les personnes à abandonner toute démarche .On assiste à des comportements fatalistes et on abandonne toute idée de se battre pour ses droits pensant à tort que tout ceci ne servirait à rien !

Nous ne pouvions rester sans réagir et avons donc décidé de mettre en place un projet sur cette thématique de la discrimination. Faire de ce fléau une « normalisation » constitue selon nous une grave erreur car en minimisant ce problème, nous risquons de nous renfermer dans une position victimaire consentie, ce qui va générer tout au long de notre vie toutes sortes de frustrations, de blessures et un repli sur soi.

L'objectif de ce projet consiste à sensibiliser et conscientiser face aux dérives que peut entraîner la discrimination si les victimes ne réagissent pas de manière adéquate. Pour cela, le projet permettra d'offrir les outils nécessaires pour faire face de manière intelligente et efficace. Ensemble, nous allons identifier les différentes formes de discrimination et élaborer les stratégies permettant de faire obstacle à celles-ci.

Plusieurs rencontres interactives ont été organisées en collaboration avec différents experts par rapport aux thématiques choisies (avocats, magistrats, organisations...). Pour que le projet puisse pleinement atteindre ses objectifs, nous avons invité aussi bien des personnes régulièrement confrontées à ce phénomène que d'autres qui n'y sont jamais confrontées. Plusieurs associations bruxelloises ont exprimé le souhait de soutenir ce projet et y ont activement participé.

Nous avons divisé le projet en 3 phases :

- 1. Phase individuelle*
- 2. Phase collective*
- 3. Phase juridique*

Cette année, nous avons opté pour une brochure méthodique comme support. Il s'agit d'un petit condensé de notre projet avec quelques pistes et informations utiles qui pourraient être utilisées par d'autres organisations, associations, écoles ; citoyens....



Phase 1 "Écouter"

Formatrice: Citizenne Vormingplus

Prendre conscience de notre propre identité et de celle des autres. Qui suis-je? Quelle image projette-t-on de soi ? Lors de cette phase, nous allons placer le focus sur la valorisation du « Soi », nous allons analyser les différentes expériences que nous vivons tant positives que négatives et il sera demandé ici aux participants de volontairement se valoriser. Découvrir ses points forts et ne pas se focaliser sur ses faiblesses. L'objectif est de les identifier, de les renforcer pour nous protéger ainsi qu'aux autres contre toutes formes de discrimination.

1. Une première rencontre avec soi-même et les autres



Notre vécu influence notre manière de communiquer. Etant tous différents il est important de communiquer le plus clairement possible afin d'éviter tout malentendu. Comprendre notre mode de communication ainsi que celui des autres est fondamental. Exprimer notre « soi » nécessite outre des efforts le temps nécessaire pour y arriver. La diversité au sein de notre société nécessite des

aptitudes spécifiques pour identifier ses différences, les reconnaître afin de les percevoir de façon positive.

2. Images et interprétations

Ayant tous des points de références distincts, nos perceptions et interprétations ne peuvent être identiques. Il en résulte que chacun se forge « sa vérité », chacun ayant sa propre interprétation de l'information qu'il reçoit (le cerveau recevant environ 30000 impulsions par seconde) il nous faut classifier ses informations. Or l'interaction entre ces différentes vérités génère des conflits, des incompréhensions qui au final peuvent entraîner des rejets, de la discrimination.





3. Pièce Unique « Tête mains cœur » – Exploration du propre territoire»

Lors de cet atelier il a été demandé aux différents participants d'établir une liste de leurs différentes qualités relatives à des traits de caractère, à des compétences ou autre. L'objectif consistait à les présenter aux autres participants. Cela a permis à chacun de prendre conscience de ses propres qualités. Cela les a valorisé aux yeux des autres, et au final leur a apporté un enrichissement et une confiance en soi.

4. Territoire

Objectif : Identifier les différents territoires, aspects qui composent notre identité.

- a) *Mon environnement tant privé que social*
- b) *Ma perception des choses, mon ressenti*
- c) *Mes différentes activités (tout ce que je fais dans la vie).*





5. Définir ses limites et son territoire

Comme énoncé plus haut, chacun a sa propre réalité, son propre territoire. Il est dès lors fort possible qu'une personne puisse faire intrusion dans le territoire de l'autre ce qui a pour conséquences de générer des tensions. Il est primordial pour chacun de bien connaître son territoire, de le définir clairement, d'en fixer les limites et le cas échéant de le protéger.

Ainsi, il ne faut pas hésiter à dire STOP, à dire NON pour ne pas se laisser déborder dans notre « soi ». Grâce à ces connaissances, nous prenons davantage conscience que nous pouvons tant être victimes de discriminations que réagir de façon discriminante.

6. L'affirmation de soi – Utilisation du pronom « JE »

L'affirmation de soi est une compétence sociale. Pouvoir s'affirmer ne consiste pas à simplement dire qui nous sommes, ce que nous pensons mais aussi d'avoir la capacité d'exprimer son opinion le cas échéant. Lorsqu'une personne désire émettre un avis, une remarque, une critique ou autre, il est nécessaire pour elle d'utiliser le pronom « JE ». Ainsi, elle envoie un signal clair aux autres, il s'agit ici d'exprimer son choix personnel. Par opposition, lorsqu'on utilise le pronom « ON », on reflète un avis plus général et non personnel. De cette manière nous ne prenons aucune responsabilité quant à ce qui est énoncé. Formuler un message par « JE » permet de se démarquer clairement en affirmant son opinion propre, ce qui va développer une image positive de soi car on endosse la responsabilité de ses dires.



7. Diversité et respect

La diversité au sein de notre société nécessite des aptitudes spécifiques pour voir ces différences, pour les reconnaître et pour les décerner de façon positive. Dans une société multiculturelle, il est souvent difficile de communiquer entre cette diversité de valeurs parfois fondamentalement opposées. Le respect est une notion très large, dans ce cas, le respect de l'autre passe par le respect de la parole, de l'écoute, de la liberté, de la communication, le respect des opinions ; le respect, c'est aussi quitter la sphère des préjugés et des jugements. En effet, les stéréotypes ont parfois un effet pervers sur les autres, ils sont souvent source de discrimination. A l'aide d'un questionnaire concernant différents critères ou situations, il est demandé aux différents participants de se positionner clairement et de faire leurs choix.

Critères :

- ✓ Valeurs: je trouve important
- ✓ Emotions positives: j'aime ... je trouve amusant ...
- ✓ Sentiments négatifs: je trouve ennuyant que ... j'ai des difficultés ...
- ✓ Besoins: j'ai besoin ...
- ✓ Souhaits: j'aimerais
- ✓ Expériences: je me rappelle ... avant, nous faisons
- ✓ Normes: je trouve juste que, je trouve mal que
- ✓ Significations: pour moi, la sécurité signifie ...

Cet exercice fut très émotionnel car les différents avis, conceptions se heurtant frontalement ont permis de réaliser que chacun de nous à sa propre identité. Cela nous a aussi amené à étudier la perception qu'on a de l'autre. Par exemple nous avons constaté qu'une personne perçue d'une manière s'est révélé autre par les choix qu'elle a fait. Cependant, nous devons composer avec les différentes composantes de la société et même si ils sont totalement opposés à nos valeurs, notre morale, notre compréhension du monde, nous devons les respecter. Il nous a semblé primordial d'aborder ces notions diverses qui participent à la contribution de phénomènes ambigus faisant obstacle à une communication profitable.



8. Réflexions Carrefour

Après présentation des règles, les participants connaissent et comprennent les réflexions carrefour. Pour rappel les réflexions carrefour sont une façon d'aborder la thématique de la diversité. Chaque être humain est caractérisé par un ensemble de caractéristiques, une sorte de croisement (carrefour) où se rejoignent celles-ci. Orientation sexuelle, ethnicité, genre, handicap..., voilà quelques éléments de l'identité individuelle. Dans cet exemple, ils se réunissent en un carrefour de caractéristiques qui déterminent l'identité de chacun.



En fait, nous sommes tous une sorte de “cube” de diversité. Chacun de nous est son propre puzzle de faces et de facettes colorées. Pour chaque domaine, il est possible de faire plusieurs distinctions, telles que les groupes d'âge, ... La combinaison de tous ces aspects détermine également nos chances dans la société. Les faces du cube ne s'arrêtent jamais, changent continuellement. Notre identité n'est pas statique, elle est en perpétuelle mutation. Ainsi au cours de notre vie nous rencontrons différentes mutations agréables ou non. Ce cube permet de comprendre la diversité nonobstant les clichés et les simplifications.



Identité Diverse est un jeu informatif sur la diversité et les réflexions carrefour conçu par le Centre pour les Jeux informatiques asbl à la demande du Service diversité de la province du Brabant flamand. Le jeu peut également être utilisé comme méthode de discussion et se base sur le cube Rubik bien connu, le cube avec les blocs tournants.

Identité Diverse peut être louée chez Socius.

➔ Phase 2 : Comprendre

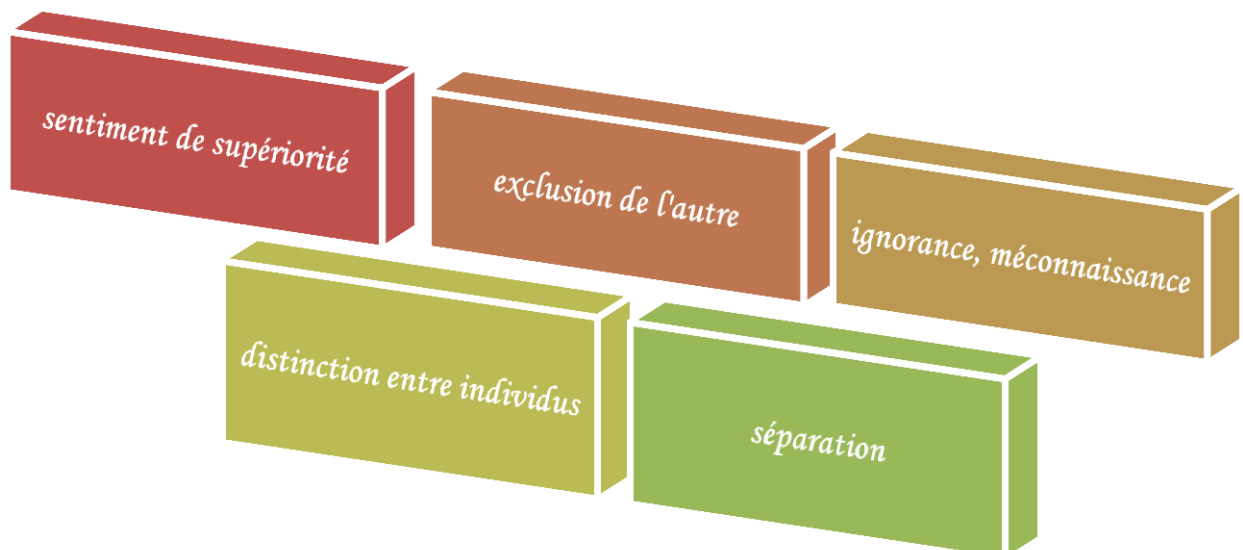
Formateur: Malamine Fadiaba

Dans cette deuxième phase, nous voulions que les participants agissent dans la solidarité afin de parvenir à terme à une prise de conscience individuelle et collective. Nous avons mis l'accent sur la cohésion du groupe. Trouver ensemble des stratégies qui permettront le mieux vivre ensemble. De même nous avons essayé de comprendre l'origine des stéréotypes, et des préjugés. Ceux-ci peuvent par exemple provenir de l'éducation ou de l'environnement familial de la personne. Ces préjugés créent des modes de comportement négatifs qui génèrent des discriminations, des exclusions mais qui provoquent également des effets sur les relations avec les autres.

Les participants se sont appuyés avant tout sur les ressources du groupe pour faire ressortir la matière à travailler. Les participants ont été les véritables artisans concernant la construction du contenu de la formation, à partir de leurs connaissances et de leur vécu. Plusieurs outils de travail ont été choisis tels que : des jeux interactifs, des ateliers de réflexions et des reportages. Les participants ont été invités à travers diverses méthodes à réfléchir sur la discrimination.

1. **Cultionary « Images, clichés et stéréotypes ».**

En un mot définissez la discrimination





Ce que je vois, ce que je pense



Objectif de l'atelier

Travailler sur les images que nous avons des groupes minoritaires

Générer une créativité et des idées spontanées de la part du groupe

Aller au-delà des clichés et ne pas s'attarder sur des expériences négatives. Comprendre pourquoi nous faisons l'objet de discrimination. Comprendre les différents mécanismes. Analyser nos propres pensées et actions

Comparer et discuter des différentes interprétations et des images associées aux mots

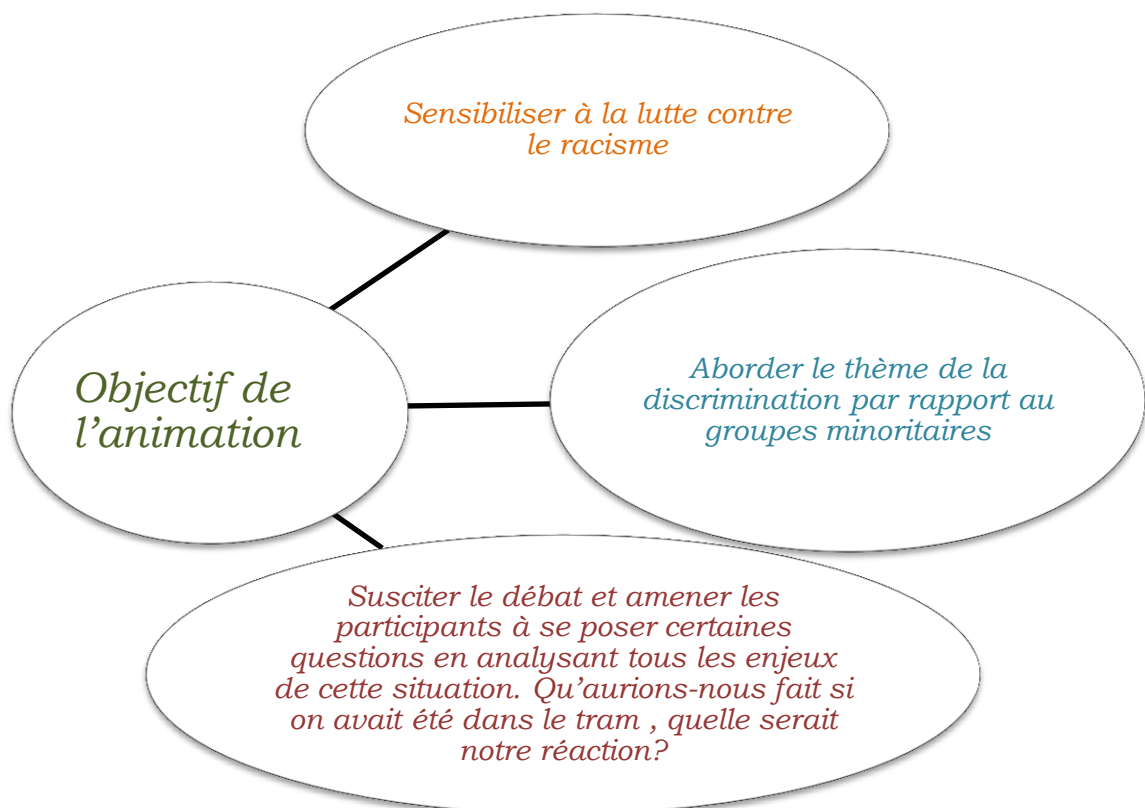
Amener les participants à prendre conscience des conséquences négatives des stéréotypes et préjugés afin de chercher des pistes d'alternatives positives... Comprendre comment fonctionnent les stéréotypes

Amener le participant à prendre conscience que l'image que nous pouvons avoir des autres ou la représentation que nous nous faisons peut être discriminante

2. Le racisme ordinaire, le racisme au quotidien.

Ce module, est un module d'animation pédagogique. « La dame dans le tram » de Jean-Philippe Laroche. Ce court métrage d'environ 8 minutes témoigne d'une situation de vie au quotidien. En un mot :

« Une vieille dame marmonne et peste à voix haute dans le tram. Un passager d'origine étrangère s'assied à côté d'elle. Elle se méfie et fait des commentaires xénophobes à haute voix sur lui. Juste avant le contrôle des titres de transport... »
www.legrandforum.be/spip/?La-dame-dans-le-tram



3. La ronde des chaises



Nous pensons souvent être capables de gérer toutes les situations. Que nous n'avons pas besoin des autres. Lorsque nous regardons de près le mode de fonctionnement d'un groupe, on constate que souvent personne ne veut devenir leader. Lorsqu'une personne fait une proposition tout le groupe décide de facto que celui-là est le leader. Où avons-nous notre attention dans le jeu ?

Sur ce qu'on va faire ? Sur ce qu'on quitte ? Pourquoi ça marche. Pourquoi ça ne marche pas ? Que se passe-t-il en cas d'erreur ? Le groupe accepte-t-il ou pas d'apprendre de ses erreurs ? C'est ce que nous allons essayer d'analyser lors de cet atelier.

En un mot : Chaque participant tient une chaise avec une main et le jeu consiste à parvenir à faire un tour complet de chaises sans qu'aucune ne tombe. Dès qu'une chaise tombe, on recommence à compter. Afin de réussir ce défi, il est important d'élaborer des stratégies de communication.

Objectifs de l'atelier

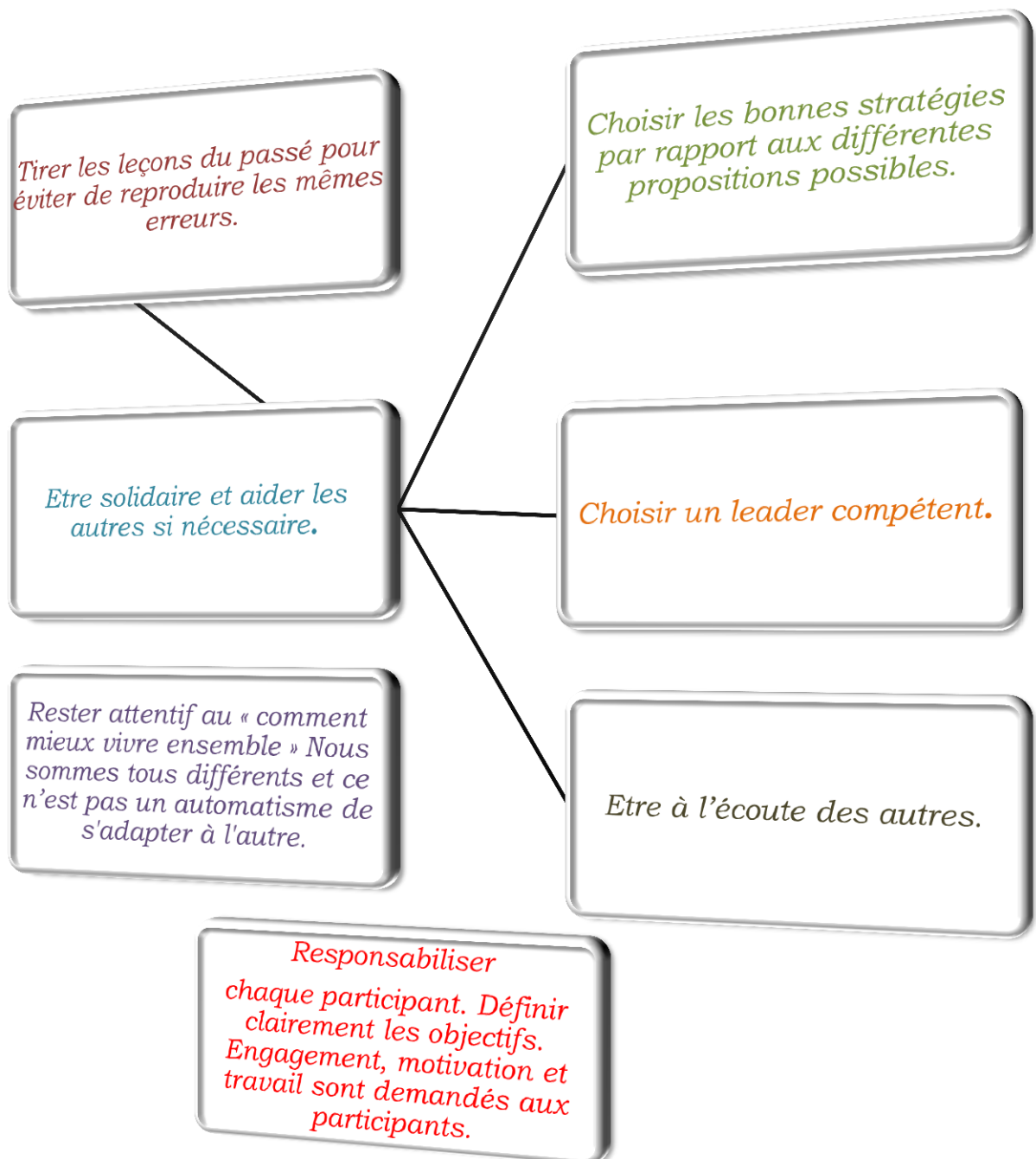
Établissement des règles: s'écouter sans s'interrompre (pour entendre les suggestions de chacun), respect mutuel, parler en « je » (les inviter à parler de ce qu'ils sentent plutôt que ce qu'ils pensent sur les autres)

A partir des expériences et compétences personnelles amener les participants à développer une dynamique de groupe, de solidarité.

Construction d'une équipe (sonder la cohésion du groupe, les « leaderships », s'il y a des « boucs émissaires » ...

Amener les participants à relever un défi collectif

Cette animation a certainement donné matière à réflexion et conclure que si nous désirons relever un défi collectif nous devons :





Phase 3 Réagir

Cette dernière étape de notre projet consiste en l'étude des différents aspects juridiques. Tout au long du projet, plusieurs questions et interpellations ont été posées et demandent des réponses. Par ailleurs bien que nul n'est censé ignorer la loi, il demeure néanmoins que ce sujet est vaste, méconnu dans les faits et surtout requiert une réelle expertise des droits et devoirs de chacun. Ici, nous allons donc étudier les aspects administratifs d'une procédure. Reprenant le cheminement complet d'une procédure depuis le dépôt d'une plainte jusqu'au terme de celle-ci. Cette formation a été subdivisée en fonction des matières à aborder.

- a) Informations générales (Centre pour l'égalité des Chances)
- b) Le droit (Expertise d'une avocate)
- c) Actions menées (Minderhedenforum)
- d) Procédures judiciaires et pénales (Avec l'intervention d'un inspecteur de police)



A. Info générale.

Egalité des Chances ou égalité pour tous ?

Il y a plusieurs instances qui fournissent aide et assistance en cas de faits de discriminations, de racisme,... Citons par exemple le Centre pour l'égalité des chances et le Mrax. Concernant le centre de l'égalité des chances, celui-ci œuvre le plus souvent en amont et privilégie la médiation. Quelles sont ces autres formes d'actions ? Citons par exemple le cas d'une affaire fort médiatisée, dans ce cas le centre prend l'initiative de se porter partie civile.

Quelle est la complémentarité du centre par rapport au Mrax, quels sont les critères pour déterminer qu'il s'agit réellement de discrimination, quels sont les motifs qui priment pour l'intervention du centre, ... ? Autant de questions qui vont être traitées lors de notre journée de formation.



Discrimination ou pas ?

Critères discriminants.

Nous notons que la perception de la discrimination est très confuse et très souvent nous sommes amenés à faire des raccourcis trompeurs. Lors de cette atelier pratique nous avons analysé par la lecture d'une annonce si cette dernière revêt ou pas un caractère discriminant. L'annonce étudiée est-elle discriminante ou faisons nous simplement face à une situation parfaitement légale. Quelques exemples de situations

Un demandeur d'emploi trouve un job dans un centre d'appels via un bureau d'intérim. Au cours d'une entrevue avec l'employeur, on le refuse à cause de son accent africain.

- *Cela peut être un problème pour la qualité de ton travail. Les clients doivent pouvoir parfaitement comprendre leur interlocuteur. Certaines personnes belges ont aussi un accent à cause de leur dialecte. Il doit y avoir des critères linguistiques clairs, nonobstant l'origine. Il s'agit de discrimination cachée ; il s'agit en fait de la couleur de sa peau.*

Un café cherche un collaborateur et affiche: "Cherche vendeuse, jeune femme entre 20 et 30 ans".

- *Une femme ou un homme plus âgé(e) est aussi apte pour cet emploi. Peut-être que quelqu'un de plus âgé a même plus d'expérience. Peut-être que le public se compose surtout de jeunes ou d'hommes. On ne peut pas sélectionner des travailleurs sur base de leur apparence. Cela a peut-être à voir avec certains avantages financiers pour l'employeur. On ne peut pas faire de distinction sur base de l'âge ou du genre*

Un étudiant a un problème au bras et demande s'il peut passer son examen oralement plutôt que par écrit.

- *Il faut bien examiner si l'étudiant n'abuse pas de la situation. Il peut, cependant, avec un peu d'aide, quand même passer son test par écrit. Il est également possible de vérifier oralement s'il maîtrise la matière. Il faut s'assurer que l'on ne discrimine pas les autres étudiants de cette façon. Appliqué au monde de l'entreprise, un employeur doit prévoir les instruments nécessaires afin de permettre au travailleur handicapé d'exécuter correctement les tâches liées à son emploi. A moins que l'employeur ne puisse démontrer que cela n'est vraiment pas réalisable sur le plan financier...*

B. Droit

Et mes droits ? Quid de la loi

Pour lutter efficacement, il faut avant tout bien connaître ses droits et devoirs. Comment entamer une procédure, à quel service faire appel pour notre accompagnement? Afin de pouvoir répondre à toutes nos questions, nous avons fait appel à l'expertise d'une avocate qui a pu nous informer sur différents points:

- ❖ *Les droits des victimes, la loi Franchimont.*
- ❖ *Le processus d'une plainte.*
- ❖ *Le suivi des plaintes au parquet.*
- ❖ *La différence entre le droit civil et le droit pénal.*

C. Actions menées

Pour susciter une prise de conscience du danger que représente la discrimination, nous avons organisé différentes activités.

- *Présentation par le Minderhedenforum de ses différentes activités menées tout au long de l'année (tests pratiques pour l'obtention d'un emploi par comparaisons entre un Autochtone et un Allochtone, réponse à une annonce pour l'obtention d'un logement...).*
- *Participation à plusieurs activités culturelles faisant référence à cette thématique (théâtre, expositions, rencontres,...)*
- *Organisation d'un souper multiculturel.*
- *Mise en place d'une exposition sur l'abolition de l'esclavage qui s'est tenue à l'église Saint Michel et Gudule ...*



D. Procédures judiciaires et pénales

Quelques constats et suggestions



Constat: Les démarches administratives sont trop compliquées. Il n'y a pratiquement pas d'accompagnement des victimes.

- **Suggestion:** Faciliter les démarches administratives surtout les aspects juridiques. Accompagner les personnes dans leurs démarches et accompagner psychologiquement les victimes.

Constat: Dans certains cas, lorsqu'une personne se rend au commissariat pour déposer une plainte, certains policiers ne veulent pas acter celle-ci pour diverses raisons.

- **Suggestion:** Que chaque Bourgemestre des 19 communes impose une directive afin d'obliger les agents de police à acter les plaintes. Peu importe l'origine de la plainte. Créer un centre indépendant qui s'occuperait uniquement des plaintes afin de libérer les policiers de cette charge.

Constat: Nous pouvons prouver une discrimination lorsque celle-ci est flagrante. Mais pour les discriminations « insidieuses », de quels moyens disposons-nous pour établir celles-ci?

- **Suggestion:** Organiser avec les organisations compétentes des tests pratiques dans tous les domaines (emploi, logement, formation...) et appliquer les sanctions nécessaires en cas de faits clairement avérés.

Constat: Les personnes défavorisées n'ont pas les moyens financiers d'engager une procédure, c'est la raison pour laquelle ils n'entament aucune démarche.

- **Suggestion:** Faciliter les démarches pour obtenir un avocat pro deo.

Allo Police?

Pendant tout le projet, de nombreuses remarques et constats (cf. plus haut) ont été dressés concernant l'action de la police. Ainsi, de nombreuses interrogations relatives aux refus d'acter une plainte, aux PV incomplets, aux comportements inappropriés de l'agent de police,...

Pour répondre à toutes ces questions et apporter un éclaircissement, nous avons fait appel à un inspecteur de police.

Questions informatives au sujet du dépôt de plainte au commissariat de police :

1. Quelle est la différence entre un délit civil et un délit pénal ?
2. Quelle est la différence entre un procès-verbal et une fiche d'information ?
3. Un fonctionnaire de police peut-il refuser de prendre la déposition du plaignant ou d'acter sa plainte ? Quel recours a le plaignant en cas de refus ?
4. Procédure du procès-verbal d'audition conformément à la loi Franchimont : les droits des plaignants lors de l'audition de police :

<i>Le plaignant peut-il exiger une copie de son audition ?</i>	Oui
<i>Le plaignant peut-il exiger au verbalisant de noter mot pour mot ses propres termes dans sa déclaration ?</i>	Oui
<i>Le plaignant peut-il exiger après audition que sa déclaration lui soit lue?</i>	Oui
<i>Le plaignant est-il obligé après audition de signer sa déclaration ?</i>	Non
<i>Est-ce que le PV d'audition que le plaignant a signé signifie t'il juridiquement qu'il reconnaît tout son contenu ?</i>	Oui
<i>Le plaignant peut-il exiger qu'il soit procédé à un acte d'enquête déterminé à l'audition d'une tierce personne?</i>	Oui
<i>Si le plaignant parle une autre langue que celle de la procédure, a-t-il le droit de faire appel à un interprète ou d'écrire lui-même sa déclaration dans sa propre langue ?</i>	Oui
<i>Le plaignant a-t-il le droit lors de l'audition d'utiliser tout document en sa possession ? Peut-il joindre ces documents au PV de son audition pendant ou après celle-ci ?</i>	Oui
<i>Le plaignant a-t-il le droit d'exiger du fonctionnaire de police de justifier l'origine de ses questions et au cas échéant à ne pas y répondre ?</i>	Oui

Informations sur l'attestation de dépôt.

A la fin de l'audition, le plaignant reçoit une attestation de dépôt de plainte. Il est important qu'il conserve cette attestation car elle contient d'importantes informations pratiques qui seront utiles ultérieurement au cours de la procédure.

Informations relatives à la « déclaration de personne lésée »

En tant que personne lésée, le plaignant sera informé d'un éventuel classement sans suite de la plainte et de son motif.

Comment aborder la discrimination?

La discrimination basée sur des motifs religieux, de conviction politique, d'âge, d'orientation sexuelle, de race, de genre ou autres n'est pas autorisée. Pourtant, la réalité est différente : notre société connaît toujours des discriminations, volontaires ou involontaires. Cela est démontré tant par de nombreuses études nationales (cf. Les rapports chiffrés annuels du Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme) et internationales que par de multiples cas pratiques. Sur base d'un nombre de sessions d'informations, nous avons développé quelques conseils pour aborder la discrimination.

1. Identifier la discrimination?

La discrimination implique qu'une distinction est faite entre les personnes ou les groupes sur base de divers critères protégés tels que la couleur de la peau, la nationalité, le handicap, l'âge ou le genre. Dans tous les cas où une distinction est constatée dans une même situation d'une personne par rapport à une autre, il est question de discrimination.

Quelques exemples:

a) Deux groupes de jeunes veulent accéder à une discothèque. Un groupe se compose de Belges, l'autre groupe d'étrangers (maghrébins, noirs,...). Ils sont habillés correctement, se comportent calmement. Pourtant, le groupe d'étrangers se fait refuser l'accès tandis que le groupe de belges peut y accéder.

b) Deux couples veulent louer la même maison. Un couple se compose de deux hommes, l'autre couple d'un homme et d'une femme. Leurs revenus et leurs situations sont similaires. Le propriétaire choisit de louer la maison au couple hétérosexuel.

2. Connaître ses droits

La discrimination est interdite en Belgique, cela est réglé par diverses lois et règles. Si nous avons l'impression d'être victime de discrimination, il est important de connaître les lois qui régissent en la matière. A cette fin, on peut s'adresser aux organisations compétentes telles que le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et le Mrax.

3. Acter les faits

Si nous sommes victimes de discrimination et que nous voulons réagir face à celle-ci efficacement, il nous faut constituer un dossier contenant des faits concrets de tous les incidents survenus entre nous et l'auteur de discrimination. L'auteur peut être une personne physique ou une organisation.

Dans ce dossier devra également apparaître la date et le lieu des incidents ainsi qu'une description exacte de la discrimination elle-même. Par ailleurs s'il y a des témoins, il faudra également veiller à noter leurs noms pour pouvoir recueillir leur témoignage plus tard.

4. Interpeller l'auteur quant à son comportement

Lorsque nous avons suffisamment de faits et preuves et que nous désirons privilégier la médiation, nous pouvons interpeller l'auteur. En fonction de sa réaction, nous pourrions déterminer si la discrimination était volontaire ou pas.

En cas de discrimination involontaire (par exemple dû à la méconnaissance de l'autre) il faut lui faire prendre conscience que son comportement est discriminant. Ensemble nous devons trouver le pourquoi et les solutions à adopter dans le futur.

En cas de refus, lui signifier que nous entreprendrons des démarches.

5. Rechercher l'appui des autres

Il est plus aisé de faire face à la discrimination avec un groupe que lorsqu'on est isolé. A cet effet, il faut donc rechercher l'appui d'autres personnes qu'elles aient été victimes ou pas pour qu'ensemble nous puissions entamer une procédure.

6. Signaler la discrimination aux organisations compétentes

Que nous désirions déposer une plainte formelle ou pas, il faut toujours signaler l'incident au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Ceci afin d'avoir des données précises concernant la discrimination (cf. statistiques).

7. Déposer une plainte ou entreprendre des démarches juridiques

Si la situation ne s'améliore pas ou pas assez, on peut passer à l'étape suivante, pour cela il faut introduire une plainte soit auprès de la police soit auprès du centre de l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Il faudra veiller à bien étoffer notre plainte par des exemples et des documents (PV...). Récolter pour ce faire un maximum d'informations relatives aux faits incriminés (indiquer les faits, l'auteur, la date, lieux, témoignage, coordonnées des témoins, ...).

8. Agis aussi quand tu es témoin

Lorsque nous sommes témoins d'une situation, il est nécessaire d'intervenir soit en portant plainte, soit en communiquant nos coordonnées à la personne discriminée afin qu'elle puisse utiliser notre témoignage en cas de procédure. On peut aussi simplement notifier les faits auprès du centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.



Conclusion:

- ✓ Connaître les différentes formes de discrimination.
- ✓ Connaître ses droits en tant que victime.
- ✓ Constituer un dossier le plus complet possible pour démontrer la discrimination.
- ✓ Notifier la discrimination aux instances compétentes.
- ✓ Si vous êtes témoin ne pas rester passif, notifier les faits et soutenir la victime dans ses démarches.



Conclusion

Nous avons au terme du projet, par l'intermédiaire des différentes évaluations reçues, pu observer une très nette prise de conscience aussi bien des membres qu'aux responsables des associations participantes. Par ailleurs aborder la thématique de la discrimination de manière interactive a demandé un fort engagement personnel de chacun. Aidé des différents experts invités, nous avons pu avoir une meilleure compréhension qui a permis d'apporter quelques pistes de solutions. Nous sommes bien conscients que les solutions proposées ne sont qu'un début et qu'un travail de plus longue haleine reste à faire et ce tant individuellement que collectivement en collaboration avec les structures existantes.

Plusieurs constats ont pu être établis, ont notamment été mis en évidence les différents dysfonctionnements, le manque de moyens, de temps mais aussi le manque de volonté. Tout ceci nous amène au souhait de réaliser un outil de travail ainsi qu'un ensemble de propositions à l'attention de nos décideurs politiques.

Par ailleurs, pour une prise de conscience collective et pour une meilleure compréhension, il nous semble intéressant d'organiser de manière régulière des tables rondes composées de différentes composantes de notre société. Une mixité sociale pour un meilleur vivre ensemble.

Etrangement par ce projet nous avons aussi pu remarquer que nul n'est à l'abri de comportement intolérant, de réflexes discriminatoires et ce insidieusement de manière parfois involontaire. Aussi, notons l'importance du facteur social qui s'avère être un élément à prendre en compte également.

Etant, dans un état de droit, il faut constamment rappeler les droits et devoirs de chacun. Aussi, lorsqu'un acte discriminatoire est constaté, ne pas hésiter à entamer des poursuites afin que cesse le sentiment d'impunité dont certains pourraient se prévaloir. Nul n'est à l'abri d'actes, paroles ou autres comportements discriminants ; l'essentiel est de faire respecter les règles qui régissent notre société et le droit en particulier.

Enfin concluons par nos propres expériences, il y a certes des victimes, des auteurs d'actes intolérables mais aussi des témoins qui trop souvent sont soit complaisants soit indifférents. Ces indifférences sont pour nous préoccupantes, nous encourageons au quotidien chaque citoyen à jouer un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination quelle que soit la forme que cette dernière revêt.

Quelques adresses utiles

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Rue Royale 138-1000 Bruxelles

Tél: 02 212 30 00 ou Appelez la ligne verte (gratuite) : 0800 12800

Site Web: www.diversiteit.be

MRAX

Rue de la Poste 37, 1210 Brussel

Tel: (02) 218 23 71

Site Web: www.mrax.be

Police fédérale et locale

Prenez contact avec le commissariat le plus proche de chez vous

Partenaires du projet :

1. *Vormingplus Citizenne, Sigrid Vandeput*
Quai à la Houille, 9-1000 Bruxelles
2. *FMDO asbl, Johanna Biesmans*
Rue des Alliés, 52-1190 Forest
3. *Minderhedenforum asbl, Mohamed Lahlali*
Rue du progrès 323/4 | 1030 Schaerbeek
4. *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, Didier Boone,*
Rue Royale, 38 - 1000 Bruxelles
5. *Fadiaba, Mohamed Malamine*
Rue de la poste, 37- 1210 Bruxelles
6. *Inaya asbl Riahi Nadia*
Rue Hôtel de Monnaie 40 à 1060 Saint-Gilles
7. *FIREFEC bandundu asbl, Pia Makengo*
Av. Zaman, 37- 1190 Bruxelles.
8. *Matissa asbl, Driss Jaouzi*
Rue de la Perche, 6- 1060 Bruxelles
9. *Immigr'arte asbl, Marcia Del francisco*
Rue du fort, 35 -1060 Bruxelles
10. *De Lork asbl, Kim Valtin*
Rue Jean Robie, 29-1060 BruxeLles
11. *Merhaba asbl,*
Rue du Marché au charbon, 52-1000 Bruxelles
12. *Paroisse Curé d'ars (Legein Jean)*
13. *Asbl Âge et transmission (Vanderlinden Danielle)*

Avec le soutien du Fond d'Impulsion



Almanar asbl, rue des Alliés, 52-1190 Forest. Tel: 02/344.69.92. Email:
almanar@telenet.be