

Dossier de presse
Rapport annuel 2009 Discrimination – Diversité
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme
31 août 2010

Pour la troisième année consécutive, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ("le Centre") publie un "rapport annuel Discrimination / Diversité" distinct. Nous avons déjà présenté en mai notre rapport annuel *Migration* et octobre verra la publication du rapport annuel *Traite et trafic des êtres humains*.

Aux rangs des nouveautés, nous démarrons par un thème spécifique ou "**focus**". Pour cette première année, nous traiterons du handicap en tant que critère de discrimination. Ce choix n'est pas fortuit. En juillet 2009, la Belgique a ratifié la "**Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées**". Cette Convention est novatrice en raison des principes, droits et libertés qu'elle défend, de son caractère contraignant et de l'obligation pour les États membres de la transposer dans leur législation nationale. C'est un puissant levier afin de permettre à toute personne avec un handicap de participer pleinement à notre société. Il importe désormais de garantir la mise en œuvre complète de cette Convention.

Quelles ont été les **autres tendances-clés en 2009** ? Les signalements enregistrés au Centre continuent à progresser. Avec 2888 nouveaux signalements portant sur des cas de discrimination (supposée), **l'augmentation est de l'ordre de 30%** par rapport à 2008. Rappelons, d'une part, que cette augmentation n'est pas nécessairement proportionnelle à une augmentation de la discrimination en Belgique. Il se peut en effet que les individus connaissent mieux leurs droits et l'action du Centre et hésitent moins à signaler des faits de discrimination supposée. D'autre part, il faut se rappeler que ces signalements ne constituent que la pointe de l'iceberg et que la discrimination est bien plus courante que ce que les chiffres laissent entrevoir.

Les dossiers portant sur les **critères dits "raciaux"** constituent la moitié des dossiers ouverts au Centre. Mais il a beaucoup été question aussi des **convictions religieuses et philosophiques**. Au niveau des secteurs concernés, l'emploi et les médias (principalement **internet**) restent les plus critiques et se partagent près de 50% des nouveaux dossiers. Ainsi, 2009 confirme la tendance amorcée les années précédentes : les signalements Cyberhate sont en constante augmentation, pour dépasser en 2009 le chiffre de 500, soit une centaine de plus qu'en 2008 et quatre fois plus qu'en 2006.

En 2009, enfin, la **collaboration avec les Régions et les Communautés**, amorce d'un accord de coopération à part entière pour un Centre "interfédéral", a continué à prendre forme. Grâce aux accords passés avec la Région wallonne, la Communauté française, les autorités flamandes et la Région de Bruxelles-Capitale, chaque citoyen a aujourd'hui la garantie que tous les signalements de discrimination bénéficient du meilleur suivi possible.

1. Focus handicap: définition et statistiques

En Belgique, il n'y a:

- **ni définition officielle (unique) du handicap**

- **ni dénombrement officiel (unique) des personnes handicapées**

Parmi les définitions existantes, deux formulations permettent d'affiner cette notion de handicap.

- La première est celle de la Cour de Justice des Communautés Européennes. Celle-ci a considéré, dans son arrêt dit Chacón Navas, que la notion de "handicap", au sens de la directive européenne, doit être entendue comme *"une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle"*. Avec cette définition, la Cour opte davantage pour une conception du handicap qui s'apparente au **modèle médical** en vertu duquel le handicap est source d'entraves, plutôt qu'au modèle social qui constitue le socle même de la notion d'aménagements raisonnables et présuppose que la société est source d'obstacles pour les personnes avec un handicap
- La Convention des Nations Unies relative au droit des personnes handicapées définit, non le handicap lui-même, mais les personnes handicapées comme *"des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur base de l'égalité avec les autres"*. Cette définition s'inscrit davantage dans la perspective d'un **modèle social**.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ne propose pas de définition du handicap. On peut toutefois affirmer que **le législateur belge a opté pour une approche large de cette notion**, incluant tout trouble ou toute déficience physique, sensorielle, intellectuelle ou psychique qui peut entraver la participation équivalente aux domaines d'application de la loi. Dans l'esprit de la loi, le handicap naît de la **confrontation entre une déficience** (provoquant des incapacités) **et un environnement inadapté**.

En l'absence d'une définition juridique précise du concept "handicap", **le Centre adopte une interprétation la plus large possible** de ce concept. Il encourage ainsi l'implémentation d'aménagements raisonnables pour les **personnes handicapées**, mais aussi pour celles souffrant de **maladies chroniques**.

En ce qui concerne le dénombrement, il s'agit d'un exercice difficile, voire impossible. Une des raisons principales est qu'une même personne peut être reconnue comme étant handicapée par plusieurs organismes. Ainsi, le SPF Sécurité Sociale enregistrait (au 31 décembre 2009) **536.907 personnes avec une reconnaissance médicale**. L'INAMI (au 31 décembre 2007), indemnisait **223.684 personnes invalides**. L'enquête 2002 de l'INS sur les forces de travail a montré que 16.7% des personnes vivant en Belgique, soit **1.130.942 personnes, souffraient d'un problème de santé chronique ou étaient atteintes d'un handicap...**

2. Focus Handicap: cadre réglementaire

- **Ratification de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées**
- **Nouvelle réglementation en matière de non-discrimination des personnes avec un handicap**
- **Collaborations avec les entités fédérées:**
 - "meldpunten" en Flandre
 - **le Centre, la Région wallonne et la Communauté française**
 - **Région de Bruxelles-Capitale**

Convention internationale des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

La Belgique et plus de 140 pays du monde entier ont signé cette Convention, qui est entrée en vigueur le 1er août 2009. La Convention confirme une évolution des idées relatives au handicap. **Le handicap n'est plus envisagé comme un simple concept médical**, propre à la personne handicapée. La Convention affirme au contraire qu'il y a des obstacles et des préjugés dans notre société qui empêchent les personnes handicapées de participer pleinement et effectivement à la vie sociale et ainsi d'être sur un pied d'égalité avec les autres citoyens.

La Convention ne crée aucun nouveau droit mais rappelle que les personnes avec un handicap doivent pouvoir jouir de **tous les droits civiques et politiques, économiques, sociaux et culturels** ainsi que des garanties nécessaires à leur application. Chaque Etat membre qui a signé la Convention doit mettre sur pied un mécanisme de contrôle interne.

Avancées législatives en faveur des personnes handicapées

- Le 21 janvier 2010, la loi modifiant la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre en ce qui concerne les **assurances solde restant dû** pour les personnes présentant un risque de santé accru est entrée en vigueur. Cette nouvelle loi est un premier pas dans la bonne direction. Il subsiste toutefois encore de nombreux problèmes liés à l'assurabilité des personnes souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique.
- **L'accessibilité des bâtiments ouverts au public par les personnes à mobilité réduite** est une compétence qui relève des Régions. Jusqu'il y a peu, seules la Wallonie et la Région bruxelloise possédaient une réglementation régionale. Depuis peu, la Flandre possède son propre décret. Le nouvel arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 fixant un règlement urbanistique flamand relatif à l'accessibilité est entré en vigueur le 1er mars 2010. Mais, des défis importants subsistent. Premièrement, il reste encore un grand nombre de questions concernant l'application de la nouvelle réglementation. Un deuxième problème majeur est que seul les éléments "lisibles sur le plan" sont repris dans la réglementation. Troisièmement, ce qui n'est pas construit ni rénové n'a pas besoin de permis de bâtir et peut donc rester inaccessible.

- **Accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public.** Les trois régions du pays ont promulgué des décrets relatifs à l'accès des chiens d'assistance dans les lieux publics. Il est important de faire connaître ces décrets car les signalements au Centre sont toujours fréquents, essentiellement pour des refus de chiens d'assistance dans les magasins, les restaurants, les avions et les hôtels.

Collaborations avec les entités fédérées

- Le décret flamand du 2 juillet 2008 organisant un cadre pour la politique flamande d'égalité des chances et d'égalité de traitement a prévu la mise en place de points de contact locaux antidiscrimination ("**meldpunten discriminatie**") dans différentes villes flamandes, pour être les plus accessibles possible au citoyen. Le Centre est étroitement impliqué dans le développement et le suivi de ces points de contact antidiscrimination.
- La signature **des protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française** début 2009 a permis au Centre d'agir dans les matières relevant des compétences régionales et communautaires. Dès lors, un réseau local solide et cohérent se construit peu à peu afin de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap dans le sud du pays.
- Seule pièce manquante : en **Région bruxelloise**, les services, privés ou publics, ne sont pas couverts par un texte de loi luttant contre les discriminations. Ce qui signifie, par exemple, que les personnes handicapées ne sont pas protégées contre les discriminations dans les transports bruxellois.

3. Focus Handicap: les principaux défis

L'idéal d'une société inclusive

- **Accès à l'emploi**
- **Vers un enseignement inclusif?**
- **Des services accessibles et adaptés**

La ratification par la Belgique de la **Convention internationale des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées est chargée d'espoir**, sans doute parce qu'elle couvre l'ensemble des domaines de la vie des personnes handicapées et répond aux aspirations grandissantes d'inclusion, de non discrimination et d'auto-détermination des personnes handicapées. Répondra-t-elle aux attentes fortes exprimées ces dernières années? Beaucoup d'espoir avait accompagné la promulgation de la loi antidiscrimination. Les personnes handicapées s'en sont emparées et **le handicap est devenu le premier des motifs "non raciaux" protégés par la loi dans les signalements adressés au Centre**. Le Centre a constaté que ces signalements peuvent être un réel levier afin de promouvoir et mettre en place de nombreuses initiatives dans les entreprises, les services publics mais aussi dans des secteurs aussi divers que les loisirs, l'enseignement ou l'horeca. Beaucoup reste à faire et les efforts paraissent parfois frileux, notamment en matière d'accessibilité.

Une société inclusive, où les personnes avec ou sans handicap auront les mêmes droits et le même accès au travail, aux services, aux loisirs; autrement dit une société adaptée à tous est un idéal. Mais ne nous trompons pas, le principe d'inclusion ne doit pas, dans un mouvement un peu radical, faire fi des besoins des plus vulnérables. Fermer les institutions, fermer les entreprises de travail adapté et les écoles d'enseignement spécialisé ? Le curseur devrait se situer entre une inclusion combattant les mauvais prétextes et une offre de services adaptés aux besoins de chacun.

L'inclusion ne s'improvise pas. Un des défis majeurs des prochaines années est sans doute la formation, au sens large, des personnes handicapées. Ouvrir le marché de l'emploi ordinaire aux personnes handicapées sans en assurer la qualification est une impasse certaine. Une des voies possibles pour améliorer cette situation est l'intégration des enfants, adolescents et jeunes adultes avec un handicap dans l'enseignement ordinaire. On l'a dit, il faut des moyens, certainement un changement de mentalité, passant sans doute par une sensibilisation accrue du secteur et des familles et une mise en accessibilité, au sens large, des écoles ... et des transports.

Handicap et emploi

Depuis des années, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, la politique pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées s'est développée dans plusieurs directions: **mesures incitatives** (primes, interventions financières,...), **mesures d'accompagnement et d'intervention en entreprise** (coaching, tutorat, réadaptation, disability management,...), **plans de diversité** axés notamment sur les personnes handicapées mais aussi **obligations d'emploi dans le secteur public**. L'intégration professionnelle des personnes handicapées se réalise également grâce aux **entreprises de travail adapté** qui accueillent 16694 travailleurs handicapés en Flandre (chiffres 2008), 7137 en Wallonie (chiffres 2008) et 1400 à Bruxelles (chiffres 2009).

Un des apports principaux de la législation antidiscrimination pour les travailleurs handicapés est d'avoir imposé la **notion d'aménagements raisonnables**. Le refus de mettre en œuvre des aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées est une discrimination.

Aux yeux du Centre, opter pour un éventail de mesures complémentaires présente une plus grande garantie de succès que privilégier l'une ou l'autre approche. En effet, décider d'une politique de quota de travailleurs handicapés sans l'encadrer par un plan de diversité ambitieux a montré toutes ses limites: **37 ans après la promulgation de l'A.R. de 1972 imposant une obligation d'emploi dans la fonction publique fédérale, la présence de travailleurs handicapés est évaluée à 0,9% en 2009** (enquête de la CARPH, Commission d'Accompagnement pour le Recrutement des Personnes avec un Handicap).

En Région wallonne, l'arrêté du 27 mai 2009 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans les provinces, les communes et les associations de communes prévoit que le nombre de travailleurs handicapés que les administrations publiques locales doivent occuper correspond à un mi-temps par tranche de vingt équivalents temps-plein. Par ailleurs, le Code de la fonction publique wallonne prévoit qu'elle doit employer un nombre de personnes handicapées fixé à 2.5% de l'effectif. A ce jour, seuls deux organismes répondent à cet objectif (l'AWEX et l'AWIPH).

L'autorité flamande a formulé des objectifs chiffrés pour les différents groupes-cibles de sa politique en matière d'égalité des chances. Le Gouvernement flamand a approuvé en 2004 un objectif chiffré global de 4,5% des membres du personnel avec un handicap, à atteindre en 2010. Les mesures prises par le gouvernement flamand n'ont toutefois pas atteint leur rythme de croisière... Le pourcentage de personnes atteintes d'un handicap recrutées augmente lentement pour atteindre 0,93%. L'objectif chiffré de 4,5% en 2010 n'est pas réaliste et a donc été reporté à 2015.

En Région bruxelloise, un quota de 2% a été fixé en 1999. Mais, à ce jour, il n'y a pas de relevé statistique de la présence de travailleurs avec un handicap dans ces administrations. Seul le service PHARE de la Cocof atteindrait 3% de travailleurs handicapés dans ses effectifs. Un nouvel arrêté du Collège de la Cocof visera à favoriser l'emploi contractuel et statutaire des personnes handicapées dans les services de la Cocof.

Dans le secteur privé, bien qu'il n'y ait pas d'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées, on constate de plus en plus, dans tous les secteurs, qu'il émerge une volonté de se lancer dans des actions ciblées favorisant notamment le recrutement de personnes handicapées. Ces actions sont généralement soutenues et encadrées par les Régions.

On constate néanmoins que la notion d'aménagements raisonnables est encore peu connue ou mal comprise par les entreprises. Par ailleurs, un important travail de sensibilisation, permettant de faire évoluer le regard sur la personne handicapée, reste nécessaire. Accorder des chances égales aux travailleurs handicapés exige des cadres de l'entreprise une capacité à entendre la parole de ceux-ci sur leur handicap afin d'envisager l'adaptation parfois minimale d'un poste. Il s'agit aussi de disposer d'outils de base pour pouvoir entretenir une communication efficace tant avec les collègues qu'avec les clients : cette compétence permet d'entretenir un environnement favorable au maintien de la personne dans son emploi.

Vers un enseignement inclusif?

En 2006-2007, l'enseignement spécialisé **en Communauté française** comptait plus de 30.000 élèves, ce qui correspond à un peu plus de 3% du total des enfants scolarisés en Communauté française. Un peu plus de 500 enfants seulement sont intégrés dans l'enseignement ordinaire ! A ce nombre, il faut ajouter environ 1.200 enfants et adolescents avec un handicap fréquentant l'enseignement ordinaire, en "intégration sauvage" (sans inscription en enseignement spécialisé).

En **Communauté flamande**, pour l'année 2009-2010, on compte près de 48.000 élèves fréquentant l'enseignement spécialisé. 8.759 élèves avec un handicap sont intégrés dans l'enseignement ordinaire (y compris dans l'enseignement supérieur), ce qui représente 0.81% de la population scolaire totale (chiffres 2007-2008)

Ces chiffres nous montrent que l'intégration des enfants et des adolescents avec un handicap dans l'enseignement ordinaire est peu développée dans notre pays, spécialement en Communauté française. En Finlande, par exemple, le pourcentage d'enfants intégrés atteint 17%.

Parallèlement, le nombre d'enfants en enseignement spécialisé augmente, tant en Communauté flamande qu'en Communauté française. **Cette situation est alarmante car elle signifie que la tendance ne s'est pas inversée** : quand un enfant présente des besoins spécifiques, le réflexe persiste à l'orienter vers l'enseignement spécialisé.

Des services accessibles et adaptés

Toute discrimination est interdite dans l'accès et la fourniture de biens et services au public, qu'ils soient privés ou publics. En 2009, près d'un tiers des 321 dossiers "Biens et services" ouverts par le Centre concernaient des personnes handicapées.

Il s'agit bien souvent de problèmes d'inaccessibilité des infrastructures ou de refus ou défauts d'aménagements raisonnables. Or, le refus d'aménagement raisonnable pour une personne handicapée constitue une discrimination au sens des législations antidiscrimination.

Pour rappel, un aménagement raisonnable est une mesure concrète permettant de neutraliser, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement inadapté sur la participation d'une personne handicapée à la vie en société.

Le Centre a présenté en décembre 2009 une série de dix carnets à l'attention des fournisseurs de biens et services. Ces brochures ont pour objectif de les aider concrètement à proposer des aménagements raisonnables pour leur clientèle à mobilité réduite. Elles abordent dix secteurs de la vie quotidienne : les services publics, les transports, les sports, la culture, les loisirs, les services privés, les commerces, le logement, les soins de santé et l'horeca (à télécharger sur www.diversite.be, rubrique Publications)

4. Focus Handicap: le rôle du Centre

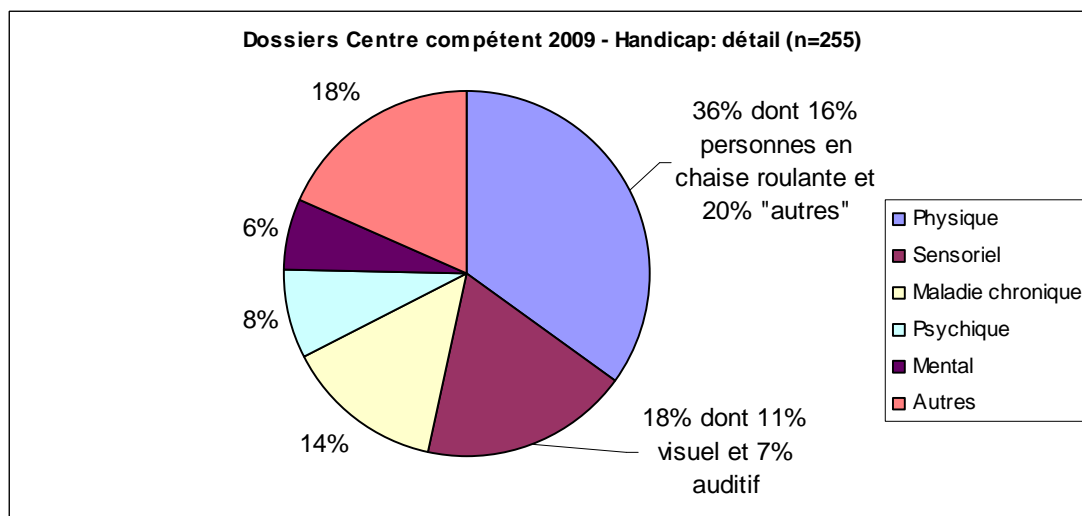
- **Traitement des signalements individuels**
- **Formation / sensibilisation**
- **Avis et recommandations**

Le Centre: Traitement des signalements individuels

Après les dossiers dits "raciaux", le handicap continue d'être le critère de discrimination regroupant le plus grand nombre de signalements au Centre.

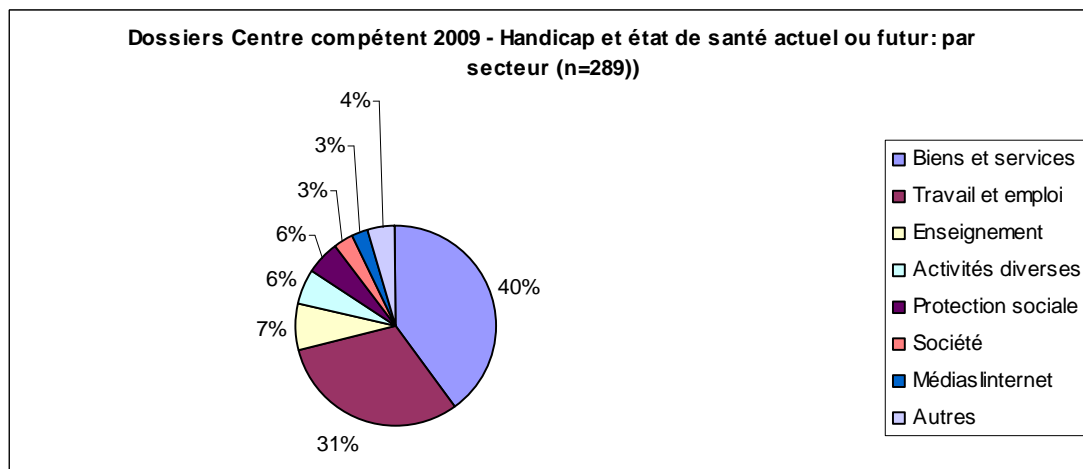
255 des nouveaux dossiers de 2009 avaient trait au handicap, 45 à l'état de santé actuel ou futur. Compte tenu d'un chevauchement de 4% de ces critères, ce sont au total 289 dossiers.

Dans plus d'un dossier "handicap" sur trois, il était question d'un handicap physique. Dans près d'un cas sur cinq, il s'agissait d'un handicap sensoriel, portant pour 11% sur la vue et pour 7% sur l'audition. Les maladies chroniques (15%) comme le diabète peuvent être également considérées comme un handicap dans le cadre de l'application de la loi antidiscrimination.



En ce qui concerne les dossiers Etat de santé, 60% avaient trait à une affection physique (cancer 13%), 16% à une maladie psychique.

Le Centre a traité en 2009 quelques dossiers en rapport avec l'embonpoint ou l'obésité. En fonction de la nature et du contexte des faits, cet état peut être lié au critère protégé de "l'état de santé actuel ou futur", du "handicap" ou de la "caractéristique physique".



Les dossiers relatifs à une discrimination supposée sur base du handicap et/ou de l'état de santé actuel ou futur se situent surtout dans la sphère des biens et services (40%) – tels que les assurances, les transports, l'horeca (exemple type de discrimination indirecte: accès des chiens d'assistance aux restaurants) mais aussi par exemple l'accessibilité des bâtiments. De plus, le Centre a traité pour ces critères en 2009 surtout des dossiers liés à l'emploi (31%), lesquels présentaient souvent un rapport avec des critères de recrutement médicaux et – pour le handicap – des aménagements raisonnables sur le lieu de travail.

Exemple concret: témoignage

Cfr présentation de presse 31 août: 2 dossiers sous la loupe.

Le Centre: Formation / Sensibilisation

- **Exemple de bonne pratique: collaboration dans le secteur hôtelier**
- **Objectif: engagement de personnes avec un handicap (personnel à la réception, de cuisine et de chambre, serveurs pour le restaurant)**
- **Moyen: formation du management**

En 2009, le Centre a collaboré avec la chaîne hôtelière "Radisson Blu" pour une action de formation-sensibilisation dans le cadre de son projet de diversité mené en Région bruxelloise et en Wallonie (et prochainement en Flandre). Ce plan vise avant tout l'intégration de travailleurs handicapés tant à la réception, que dans les cuisines, parmi les femmes de chambre ou encore pour le service en salle.

Le processus de formation s'est construit autour de quatre axes : identifier les handicaps, questionner les stéréotypes, reconnaître la discrimination (introduction aux lois) et imaginer de nouvelles pratiques dans le recrutement, la sélection et l'accueil des travailleurs ainsi que dans la gestion des équipes.

La démarche de formation s'est distinguée par une approche concrète de la diversité dans une optique managériale. Intégrer dans un hôtel des travailleurs qui n'ont pas le profil habituel suppose un temps de prise de conscience de ses propres normes et valeurs. Face à ces exigences, il ne s'agit pas de réduire les différences en espérant l'assimilation du travailleur handicapé mais plutôt de les reconnaître afin de les prendre en compte dans l'organisation du travail. La notion centrale d'aménagement raisonnable a été étudiée à travers des cas concrets.

Le Centre: Avis et recommandations

A tous les niveaux de pouvoir, le Centre fait des recommandations auprès des autorités publiques. Ces recommandations portent sur l'amélioration de la législation, la mise en place de plans d'actions ou pour apporter aux décideurs une meilleure compréhension de certains phénomènes nouveaux

Parmi les avis et recommandations adressés aux autorités en 2009 en matière de handicap, relevons entre autres:

- Concrétiser l'obligation d'aménagements raisonnables en matière d'incapacité de travail de longue durée
- Interprétariat en langue des signes: trouver une solution de fond pour les problèmes liés à la formation et au manque d'attrait des professions liées à l'interprétariat en langue des signes.
- Logement social: élargissement de la définition de la notion de personne handicapée (dans l'Arrêté du gouvernement wallon du 6 septembre 2007)
- Renforcer l'accès au vote (programmes des partis, informations, accessibilité des bureaux de vote)
- Garantir l'assurabilité des personnes qui représentent un risque aggravé en raison de leur état de santé.
- Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées: désignation d'un organe de suivi.

Discrimination / Diversité 2009: tendances générales

- **Remarque: nouveau système d'enregistrement des signalements**
- **Progression sur 5 ans**
- **Classement par critères**
- **Classement par secteurs**
- **Croisement critères / secteurs**

Remarque: nouveau système d'enregistrement des signalements

Mi-2009, le Centre a mis en service un nouveau système électronique (CRM) pour l'enregistrement et le traitement des signalements et des dossiers (METIS).

Toutes les questions, plaintes, interpellations individuelles se rapportant à une discrimination supposée et à l'application de la législation antidiscrimination sont enregistrées dans ce système sous la forme de "signalements". Lorsque le/la requérant-e attend un conseil ou toute autre intervention et que le signalement relève a priori de la compétence du Centre, le signalement donne lieu à l'ouverture d'un "dossier". Différents signalements ayant trait aux mêmes faits sont compilés dans un seul et même dossier.

La traduction de cette nouvelle méthode d'enregistrement dans le rapport annuel rend difficile la comparaison avec les années précédentes où seuls les signalements étaient rapportés.

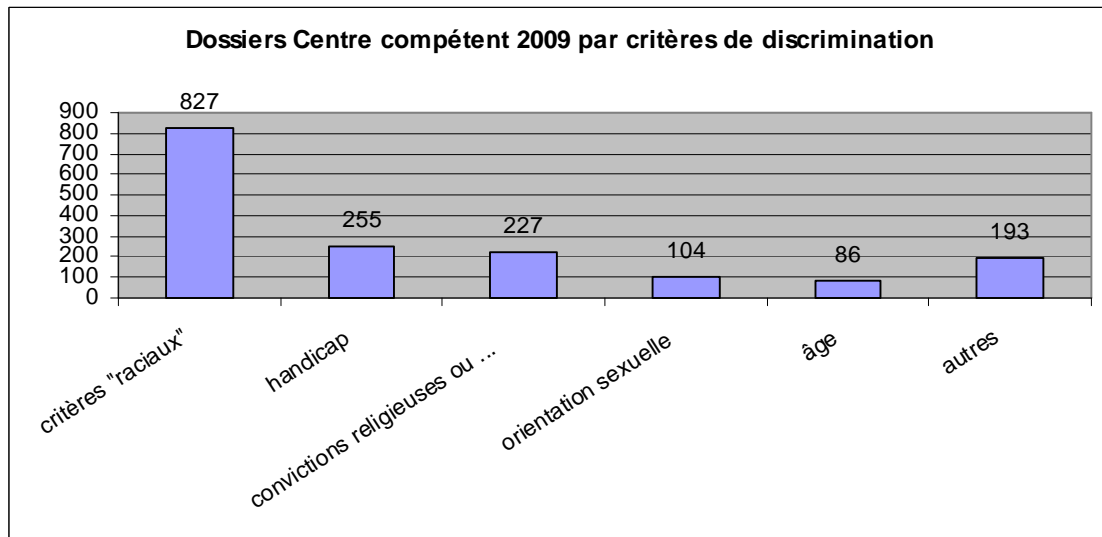
Progression sur 5 ans

En 2009, le Centre a traité 2888 nouveaux signalements (qui ont donné lieu à l'ouverture de 1859 dossiers) portant sur des cas de discrimination (supposée). Cela représente un tiers de signalements en plus qu'en 2008 et environ le même nombre que l'année précédente.



Deux tiers des requérants (victimes, témoins ou personnes à la recherche de conseils) sont des hommes.

Classement par critères



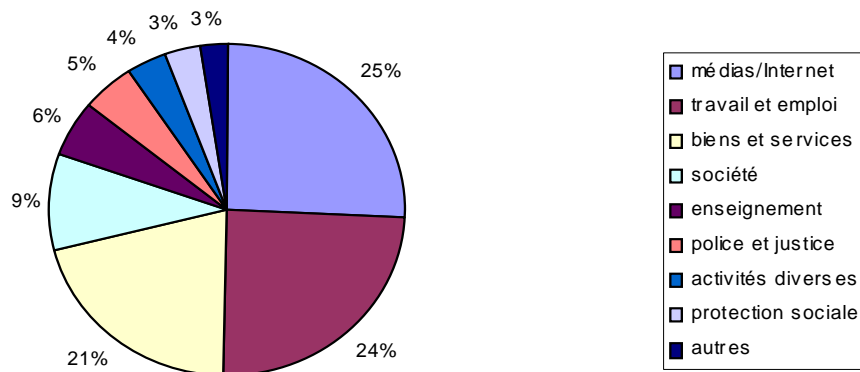
	Dossiers	Total %	Femmes %	Hommes %
critères "raciaux"	827	49%	32%	68%
handicap	255	15%	43%	57%
conviction religieuse ou philosophique	227	13%	47%	53%
orientation sexuelle	104	6%	29%	71%
âge	86	5%	32%	68%
fortune	50	3%	32%	68%
état de santé actuel ou futur	45	3%	45%	55%
caractéristique physique	29	2%	64%	36%
état civil	34	2%	43%	57%
conviction politique	20	1%	8%	92%
naissance	7	0.4%	60%	40%
origine sociale	6	0.4%	0%	100%
caractéristique génétique	2	0.1%	0%	0%
Total	1692	100%		

Les chiffres ci-dessus confirment que les caractéristiques qui – outre le sexe (compétence de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes) – sont protégées par les directives européennes (notamment la race ou l'origine ethnique, le handicap, les convictions religieuses ou philosophiques, l'orientation sexuelle et l'âge) sont les motifs de discrimination les plus souvent invoqués.

Classement par secteurs

En ce qui concerne la répartition en fonction du contexte des faits ou par domaine, le graphique ci-dessous montre que – tout comme en 2008 – près de trois quarts des dossiers relèvent des domaines des biens et services (logement, horeca, transports, services financiers,...), du travail et de l'emploi et des médias/de l'Internet (cyberhaine surtout).

Dossiers Centre compétent 2009 par secteurs (n=1564)



Croisement critères / secteurs

Le graphique ci-dessous montre une répartition différente des secteurs problématiques selon les critères de discrimination protégés par la loi. Si, pour les critères "raciaux" et "convictions philosophiques ou religieuses", les médias (essentiellement internet) constituent le domaine pour lequel le Centre ouvre le plus de dossiers, il en va autrement pour les autres critères. En effet, en ce qui concerne le handicap, c'est surtout le secteur des biens et services qui pose problème. Enfin, tant pour l'âge que pour l'orientation sexuelle, le secteur de l'emploi est celui pour lequel le Centre a ouvert le plus de dossiers en 2009.

