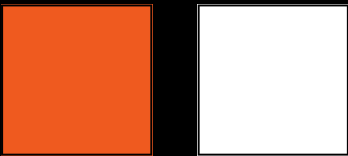
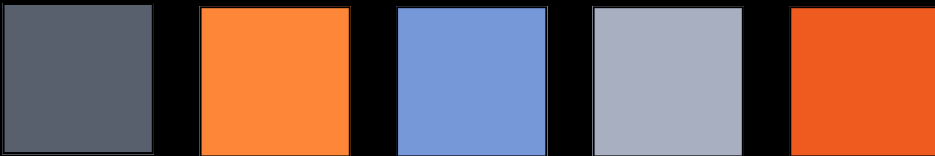
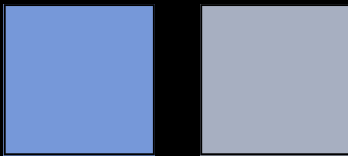




A TOI DE JOUER



Quiz
L'Union européenne
et la lutte contre les
discriminations



Ce Quiz sur l'Union européenne et la lutte contre les discriminations est une initiative de l'asbl Bruxelles-J réalisée avec le soutien de Wallonie-Bruxelles International (WBI) dans le cadre de l'appel à projet « Citoyens d'Europe ».

« L'Union européenne est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'État de droit », elle a pris conscience de la persistance, par delà le principe formel d'égalité, de discriminations toujours renaissantes, qui se déplacent et se dissimulent sous couvert de comportements et de mesures en apparence « anodins ».

Au sein de l'Union européenne, on assiste au déploiement de politiques de lutte contre les discriminations. Tu veux en savoir davantage? **Alors, à toi de jouer !**

Vision institutionnelle générale

1. Toute personne peut être victime de discrimination pour plusieurs raisons, en fonction par exemple, de son âge ou de son origine.

Quels sont les motifs de discrimination protégés par la législation antidiscrimination de l'Union européenne?

- a) L'origine ethnique ou raciale, l'âge, un handicap
- b) La religion ou les convictions
- c) Le sexe, l'orientation sexuelle
- d) L'ensemble des propositions ci-dessus

2. Quelle est la devise de l'Union européenne?

- a) Liberté, égalité, fraternité
- b) Unie dans la diversité
- c) L'union fait la force

3. La Commission européenne ... :

- a) est l'institution qui représente les intérêts de l'Union européenne dans son ensemble
- b) veille à garder à l'application correcte des traités européens et des décisions prises sur la base de ces traités est l'organe exécutif de l'Union européenne
- c) dispose du droit d'initiative dans le domaine législatif en proposant des lois à l'approbation du Conseil et du Parlement

4. Qu'est-ce qu'une directive européenne?

- a) Un ordre donné par le Président de la Commission européenne
- b) Un projet de loi émanant du parlement européen
- c) Une déclaration de la Commission européenne
- d) Une loi qui impose le résultat à atteindre mais en laissant le choix des moyens utilisés pour l'atteindre

5. Est-ce que le gouvernement belge doit suivre la législation antidiscrimination de l'Union européenne?

- a) Oui, absolument
- b) Non, c'est juste une recommandation
- c) Seuls quelques pays de l'Union européenne doivent respecter ces règles

6. Est-ce que la législation antidiscrimination peut aller plus loin que les directives?

- a) Non
- b) Non, les directives européennes fixent des exigences maximales
- c) Oui
- d) Oui, les directives européennes fixent des exigences minimales

7. Qui contrôle l'action de la Commission européenne concernant la législation antidiscrimination?

- a) Le Parlement européen
- b) Le Conseil de l'Union européenne
- c) La Cour de Justice des Communautés Européennes

8. Où se trouve la Cour de Justice des Communautés Européennes?

- a) La Haye
- b) Strasbourg
- c) Bruxelles
- d) Luxembourg

9. 2009 est décrétée l'Année européenne... :

- a) de la créativité et de l'innovation
- b) de l'égalité des chances pour tous
- c) de la recherche scientifique
- d) du dialogue interculturel

10. Combien des jeunes de 18-24 ans ont voté aux dernières élections du Parlement européen en juin 2004?

- a) 17%
- b) 33%
- c) 51%
- d) 72%

**La lutte contre les discriminations
en action**

1. Un-e hôtelier/ière ne recrute pas un-e candidat-e d'origine étrangère à un poste de réceptionniste au motif que la clientèle n'appréciera pas son embauche. Y a-t-il discrimination?

- a) Oui, ce refus est discriminatoire. Un-e employeur/euse ne peut se prévaloir des opinions ou des réactions supposées de la clientèle pour refuser un poste à un candidat en raison de son origine.
- a) Non, l'employeur/euse peut choisir le/la candidat-e qu'il souhaite engager en se basant sur ses critères et ceux supposés de sa clientèle.

2. Un candidat âgé de 42 ans se voit refuser un poste de commercial. La direction des ressources humaines lui indique qu'elle préfère recruter un candidat plus jeune. Est-ce interdit?

- a) Non, l'employeur/euse a le droit d'établir une liste de critères à remplir dont l'âge maximum.
Oui, sauf quelques exceptions lorsqu'il s'agit de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs.
Il faut toutefois pouvoir objectivement et raisonnablement les justifier.
- c) Oui, il est interdit de refuser d'embaucher une personne en raison de son âge

3. Une femme annonce oralement sa grossesse à son/sa employeur/euse. Peu de temps après, celui-ci/celle-ci lui notifie son licenciement prétextant une insuffisance professionnelle ... :

- a) C'est tout à fait logique, l'employeur/euse a le droit de licencier cette employée étant donné qu'elle est enceinte
- b) il n'y a aucune relation de cause à effet entre ces 2 faits, l'employeur/euse a juste modifié son évaluation de cette employée exemplaire depuis cette annonce
- c) rompre un contrat de travail en raison de la grossesse d'une employée est discriminatoire

4. La présence de femmes au poste de dirigeantes dans les entreprises est de ... ?

- a) 50%
- b) 41%
- c) 33%
- d) 24%

5. Dans les contrats à temps partiels, quel est le pourcentage de femmes?

- a) 83%
- b) 76,5%
- c) 65%
- d) 57,5%

6. Au sein de l'Union européenne, combien de mois doit travailler une femme pour obtenir un salaire annuel équivalent à celui d'un homme pour le même poste?

- a) 13 mois
- b) 14 mois
- c) 15 mois

7. Un-e recruteur/euse exigeant des candidat(e)s une taille minimale de 180 cm commet-t-il/elle une discrimination indirecte?

- a) Oui, car bien plus de femmes que d'hommes seraient exclus
- b) Non

8. Un-e salarié-e subit des pressions; mises au placard, non-invitations à des réunions, etc., du fait de son handicap. Qu'est censé faire l'employeur/euse?

- a) L'employeur/euse doit prendre toute disposition nécessaire en vue de prévenir le harcèlement
- b) L'employeur/euse doit décliner toute responsabilité face à ce type de harcèlement
- c) L'employeur/euse doit réaffecter la personne victime du harcèlement dans un autre service

9. Tes collègues ne cessent de faire des plaisanteries et des remarques désobligeantes envers un-e autre collègue qui est homosexuel-le. Que dois-tu faire?

- a) Ignorer la situation
- b) Te joindre aux blagues, après tout, c'est juste pour rire
- c) Reconnaître que c'est du harcèlement, dire que c'est illégal et soutenir ton collègue

10. On te refuse l'entrée dans un club en raison de ta couleur de peau. Est-ce une discrimination?

- a) Non, le/la propriétaire est libre de décider qui peut rentrer dans son club
- b) Oui, interdire l'entrée d'une personne dans un club en raison de la couleur de peau est illégal
- c) Cela dépend de la manière dont tu te comportes

11. Une salle de fitness refuse systématiquement l'inscription aux personnes d'origine étrangère, que peut faire le Centre pour l'égalité des chances?

- a) Prendre note de cet état de fait
- b) Se charger de rassembler ces faits et de porter plainte devant les tribunaux
- c) Prendre contact avec le propriétaire des lieux pour lui expliquer que ce qu'il fait est illégal
- d) Organiser un sitting devant la salle de fitness

12. Les statistiques jouent un rôle central dans les politiques luttant contre les discriminations, car les statistiques...:

- a) permettent de sensibiliser le grand public dans divers domaines de la vie sociale
- b) peuvent soutenir les témoignages des victimes
- c) peuvent jouer un rôle clé en établissant l'existence d'une discrimination indirecte
- d) permettent d'évaluer les procédures et les pratiques appliquées par les organismes associés à la politique d'égalité, comme le Centre pour l'égalité des chances

13. Que faire si tu es victime de discrimination?

- a) Porter plainte via une procédure judiciaire ou administrative nationale
- b) Tourner les talons et faire comme si rien ne s'était passé
- c) Crier cette injustice pour te faire entendre

14. Si tu t'es senti discriminé-e par ton/ta professeur ou ton/ta chef, qui contactes-tu?

- a) Ton/ta délégué-e de classe ou ton titulaire
- b) Ton syndicat
- c) Le Centre pour l'égalité des chances

15. Qui est protégé contre la discrimination par la législation de l'Union européenne?

- a) Tout le monde dans l'Union européenne
- b) Les gens qui ont la citoyenneté de l'un des 27 États membres
- c) Toute personne vivant ou en visite sur le territoire de l'Union européenne

Qui dit vrai?

1. Seul un Européen sur deux est bien informé de l'existence d'une protection légale contre la discrimination.
2. Les discriminations sont des délits punis par la loi.
3. Le 3 décembre est la « Journée européenne des personnes handicapées ». Cette date a été choisie car elle coïncide avec la « Journée internationale des personnes handicapées » proclamée par les Nations Unies en 1992.
4. 68% des Européens estiment qu'il est difficile pour un-e homosexuel-le d'affirmer son orientation sexuelle sur le lieu de travail.
5. 69% des Européens pensent qu'avoir plus de 50 ans est un avantage dans leur société.
6. Plus d'une personne sur deux reconnaît avoir déjà eu un comportement discriminatoire à l'égard des personnes séropositives ou malades du sida.
7. La Commission européenne contribue à encourager l'inclusion d'enfants handicapés dans l'enseignement ordinaire.
8. 65% des Européens sont convaincus que les membres des minorités ethniques sont une richesse pour leur culture nationale.
9. Au sein de l'Union européenne, seuls 50% des personnes handicapées ont un emploi contre 68% des personnes sans handicap.

10. 4 % de la population de l'Union européenne souffrent d'un handicap.
11. Plus de 80% des entreprises ayant mis en place une politique de la diversité sont convaincues qu'une main-d'œuvre diversifiée est source d'avantages commerciaux.
12. Chaque État membre est légalement tenu de désigner un organisme chargé d'aider les victimes de discrimination ethnique ou raciale.
13. Les immigrés et les personnes issues de minorités ethniques vivant dans des zones urbaines défavorisées ont souvent face à un double risque d'exclusion sociale du fait de leur lieu de résidence et de leur origine ethnique.
14. Les États membres délèguent une partie de leurs compétences à l'Union européenne.
15. La lutte contre les stéréotypes doit rester un souci constant, tant ils contribuent à la persistance des inégalités.

Stéréotype : oui ou non?

1. Il y a des métiers destinés aux hommes, et d'autres aux femmes
2. Les gros sont joviaux
3. La femme n'est jamais complètement dévouée à son travail, la moitié de son attention est consacrée à sa famille
4. Les femmes savent mieux gérer les conflits
5. Les femmes ne savent pas conduire et sont dangereuses en voiture

A qui appartient cette citation ?

Propositions:

Abd al Malik (écrivain-slameur), **Jules Ferry** (politicien),
Elie Wiesel (écrivain), **Emmanuel Levinas** (philosophe),
Antoine de Saint-Exupéry (écrivain), **Lilian Thuram**
(footballeur),
José Saramago (écrivain), **Albert Jacquard** (biologiste),
Edouard Hériot (politicien et écrivain),
Georg Christoph Lichtenberg (physicien)

1. L'égalité, c'est la loi même du progrès humain. C'est plus qu'une théorie, c'est un fait social, c'est l'essence même et la légitimité de la société à laquelle nous appartenons.
2. Quand un homme ou une femme est persécuté en raison de sa race, de sa religion ou de ses opinions politiques, la place où il se trouve doit devenir à ce moment précis le centre de l'univers.
3. La fraternité a pour résultat de diminuer les inégalités tout en préservant ce qui est précieux dans la différence.
4. Derrière le statut, le vêtement, la couleur de peau, n'est-ce pas qu'on est semblable tous; les mêmes préoccupations, qui suis-je, où vais-je (...)
5. La meilleure façon de rencontrer autrui, c'est de ne même pas remarquer la couleur de ses yeux.
6. Il est plus facile de proclamer l'égalité que de la réaliser.
7. Donne à ton esprit l'habitude du doute, et à ton cœur celle de la tolérance.
8. Il n'y a qu'une seule race, la race humaine.
9. A chaque fois que la justice meurt, c'est comme si elle n'avait jamais existé.
10. Si je diffère de toi, loin de te léser, je t'augmente.

Solutions

Vision institutionnelle générale

1. (d) ; la législation Antidiscrimination de l'Union européenne vise à faire en sorte que chaque personne soit traitée équitablement, indépendamment de son origine ethnique ou raciale, sa religion ou ses convictions, son handicap, son âge, son sexe ou son orientation sexuelle.
2. (b)
3. Toutes les propositions sont correctes.
4. (d)
5. (a) ; lorsque les États membres de l'Union européenne ont adopté à l'unanimité les directives relatives à la non discrimination, ils se sont engagés à mettre ces règles en œuvre dans leur droit national. Les nouveaux États membres doivent mettre leur législation nationale en conformité avec les directives avant leur adhésion.
6. (d) ; il appartient à chacun des États membres de l'Union européenne de déterminer s'il souhaite mettre en place dans sa législation une meilleure protection contre les discriminations.
7. (c)
8. (d)
9. (a)
10. (b) ; seulement 33% alors que cette élection est pourtant très importante

La lutte contre les discriminations en action

1. (a)
2. (b) et (c) ; cette interdiction s'applique également lorsque le recrutement est confié à une agence intérim, un cabinet de recrutement, etc.
3. (c) ; rompre un contrat de travail, y compris pendant la période d'essai, en raison de la grossesse d'une employée est discriminatoire. Le licenciement pourra être annulé.
4. (c)
5. (b)
6. (c)
7. (a)
8. (a) ; le harcèlement est discriminatoire lorsqu'il est lié à un critère prohibé.
9. (c) ; de nombreux témoins de discriminations se détournent, se sentent mal à l'aise. Ignorer la situation, c'est permettre qu'elle se perpétue. Tu peux donner ton soutien à la victime, par exemple en l'encourageant à parler à ton/ta directeur/rice.
10. (b) ; la discrimination au motif de l'origine ethnique ou raciale est illégale dans tous les cas. Les règles sur la discrimination raciale couvrent le domaine de l'emploi, de l'éducation, de la sécurité sociale, des soins de santé, de l'accès aux biens et aux services, du logement.
11. (b)
12. Toutes les propositions sont correctes.
13. (a) ; la connaissance de ton système juridique national est indispensable car les tribunaux nationaux sont le 1er niveau de recours pour les affaires relevant de la discrimination.
14. Toutes les propositions sont correctes ; il est important de connaître tes droits et de t'informer sur la meilleure façon de réagir.
15. (a), (b) et (c) ; toute personne se trouvant sur le territoire de l'Union européenne est protégée contre la discrimination, qu'elle soit citoyenne d'un pays de l'Union européenne ou non.

« Qui dit vrai? »

1. F ; seulement un Européen sur trois est bien informé de l'existence d'une protection légale contre la discrimination!
2. V
3. V
4. V
5. F ; 69% des Européens pensent qu'avoir plus de 50 ans est un désavantage dans leur société!
6. V
7. V
8. V
9. V
10. F ; 10% de la population de l'Union européenne souffrent d'un handicap.
11. V
12. V
13. V
14. V
15. V

« Stéréotype : oui ou non ? »

1. Oui ; les stéréotypes constituent des barrières à la réalisation des choix individuels. Ils contribuent à la persistance des inégalités en influant sur les choix des filières d'éducation, de formation ou d'emploi, sur la participation aux tâches domestiques et familiales et sur la représentation aux postes décisionnels.
2. Oui
3. Oui
4. Oui
5. Oui

« A qui appartient cette citation? »

1. Jules Ferry
2. Elie Wiesel
3. Albert Jacquard
4. Abd al Malik
5. Emmanuel Levinas
6. Edouard Hériot
7. Georg Christoph Lichtenberg
8. Lilian Thuram
9. José Saramago
10. Antoine de Saint-Exupéry

L'Union européenne lutte contre les discriminations

L'attachement aux principes universels de la liberté, de la démocratie, de l'égalité, de l'Etat de droit ainsi que du respect de la dignité humaine et des droits, constitue la base de l'Union européenne et la définit, ainsi que le prévoient tous les traités depuis le traité de Rome. Le respect de ces principes est le fondement indispensable de la paix et de la prospérité de l'Union européenne. Ces principes sont communs aux Etats membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les êtres humains.

La législation de l'Union européenne interdit les discriminations ; les actes discriminatoires sont illégaux. Tous les Etats membres de l'Union européenne sont tenus de transposer cette législation dans leur législation nationale. Ce qui participe grandement au développement dynamique de la législation antidiscriminatoire.

« 1. Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou tout autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ¹ ».

Le droit de l'Union européenne est profondément imprégné par les principes de l'égalité et de la non-discrimination, ces principes sont impératifs pour les sociétés pluralistes et démocratiques européennes.

¹. Art.2,1 : Non-discrimination de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006

Les discriminations en question

Discrimination directe : *« une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur base d'un des motifs (prohibés) ² ».*

Exemples :

Un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité constitue une discrimination directe fondée sur le sexe.

Discrimination indirecte : une discrimination indirecte est une pratique, un critère, une mesure en apparence neutre qui, en réalité, désavantage les membres d'un groupe particulier. Une discrimination indirecte peut être intentionnelle ou non-intentionnelle. Le droit de l'Union européenne interdit ces deux formes de discrimination indirecte.

Une discrimination indirecte intentionnelle se produit lorsque son auteur a comme objectif délibéré de désavantager une catégorie protégée de personnes en contournant la règle qui la

². Art.2.2 (a) dir. 2000/78 et 2000/43; art.2 (a) dir. 2004/113; art.2,1 dir. 2006/54

protège par l'emploi d'un critère apparemment neutre. On parle alors de « discrimination déguisée ³».

Une discrimination indirecte non-intentionnelle se produit lorsque son auteur n'a pas l'objectif délibéré de désavantager une catégorie protégée de personnes.

Exemple d'une discrimination indirecte à raison de la religion : l'absence de prise en compte des interdits alimentaires propres à certaines religions dans la composition des menus d'une cantine d'entreprise.

Exemple d'une discrimination indirecte à raison du handicap : la fixation d'un âge maximum pour l'accès à l'emploi (étant donné que les personnes handicapées accèdent généralement plus tard que la moyenne sur le marché de l'emploi).

Par ailleurs, il est important de rappeler qu'il existe toutefois des **exceptions** concernant les « exigences professionnelles essentielles » : « ... les Etats membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs (de discrimination prohibée) ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ⁴».

Comme par exemple, les entreprises de tendance qui sont des organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions.

Exemple : Une organisation chrétienne en charge de l'intégration de personnes immigrées subordonne l'engagement d'un responsable à sa conviction à la chrétienté.

³. O. De Schutter, *Discrimination et marché du travail - Liberté et égalité dans les rapports d'emploi*, P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles, 2001, p.95

⁴. Art. 4,1 dir. 2000/78 et art. 4 dir. 2000/43

Discrimination multiple : on parle de discrimination multiple lorsqu'une personne est discriminée sur base de plusieurs facteurs. La discrimination multiple peut surgir sous différentes formes. Une personne peut être discriminée pour plusieurs raisons, mais dans des conditions différentes, ou elle peut être discriminée pour plusieurs raisons en même temps. Exemples : une femme migrante ou une personne pauvre et appartenant à la communauté rom.

Discrimination positive (action positive) : une discrimination positive ou action positive, peut être définie comme un « traitement juridiquement inégalitaire temporairement admis aux fins de résorber une inégalité de fait issue de politiques inégalitaires appliquées par le passé ». Elle favorise volontairement une certaine catégorie ou plusieurs catégories ou groupes, en leur donnant la préférence. Son objectif est de briser le cycle des désavantages liés à l'appartenance à un groupe particulier. La discrimination positive doit être temporaire et rester une exception à l'interdiction de discrimination directe. Exemple : la création de quotas à l'embauche permet à une catégorie bien précise de personnes de se créer une place sur le marché du travail. De plus, elle permet de lutter contre la théorie qui veut que les capacités dans le travail soient liées au groupe d'appartenance.

Quelques mots pour conclure ...

La plus précieuse ressource de l'Europe réside dans l'incroyable diversité de sa population. Pourtant, préjugés et stéréotypes font que tout le monde ne bénéficie pas toujours du traitement équitable que chacun est en droit d'attendre. La discrimination a un effet dévastateur sur les personnes qui en sont victimes. Combattre l'injustice et les discriminations sous toutes leurs formes (racisme, sexisme, homophobie, etc.) est une action de tous les jours.

Chacun est en droit d'être protégé contre la discrimination. Dans l'Union européenne, des législations et des initiatives politiques ont été mises en place dans le but de créer le cadre d'une société juste et égalitaire.

Bien qu'essentielles, les lois ne suffisent pas à éliminer la discrimination. De nombreuses personnes se voient toujours privées de leur droit à l'égalité des chances.

La lutte contre les discriminations est avant tout une affaire de comportement, d'actes et de savoir vivre, ensemble. Il est primordial que chacun d'entre nous en prenne conscience et participe à la construction d'une Europe de l'égalité des chances pour tous.

Cadre normatif

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)

Glossaire

Commission européenne: La Commission européenne est l'institution qui représente les intérêts de l'Union européenne dans son ensemble. La Commission est la gardienne des traités européens, elle veille à l'application correcte des traités européens et des décisions prises sur la base de ces traités. La Commission est le moteur de l'Union européenne, elle dispose du droit d'initiative dans le domaine législatif en proposant des lois à l'approbation du Conseil et du Parlement. Elle peut faire valoir son point de vue tout au long du processus qui conduit à l'adoption d'une loi. La Commission est également l'organe exécutif de l'Union européenne.

Conseil des Ministres: Le Conseil, ou Conseil des Ministres, ou depuis le Traité de Maastricht, le Conseil de l'Union européenne, est l'institution réunissant les représentants de niveau ministériel de chaque Etat membre. Il se réunit en formations diverses en fonction des domaines concernés (agriculture, finances, affaires générales, etc.). Le Conseil de l'Union a des compétences législatives, exécutives et budgétaires qui touchent les trois piliers (Communautés européennes, politique étrangère et de sécurité commune, coopération judiciaire et policière en matière pénale). Les décisions sont prises selon trois modes de scrutins: unanimité, majorité simple, majorité qualifiée.

Directive: La directive est un acte juridique communautaire pris par le Conseil de l'Union européenne seul ou avec le Parlement selon les cas. Elle lie les États destinataires de la directive quant à l'objectif à atteindre, mais leur laisse le choix des moyens et la forme pour atteindre cet objectif dans les délais fixés par elle. Les États membres doivent transposer la directive dans leur droit national. La non-transposition d'une directive peut faire

l'objet d'une procédure de manquement devant la Cour de Justice des Communautés européennes.

Les directives sont publiées au Journal officiel des Communautés européennes à la rubrique: Actes dont la publication n'est pas une condition de leur applicabilité.

Les directives entrent en vigueur à la date qu'elles fixent, ou à défaut le vingtième jour suivant leur publication.

Parlement européen ou Assemblée européenne:

Organe de l'Union européenne composé de parlementaires élus pour cinq ans, au suffrage universel direct (depuis 1979) dans chacun des États membres. Il contrôle notamment la Commission et le Conseil, et vote le budget.

Préjugé: Opinion hâtive, adoptée sans examen, par généralisation d'une expérience personnelle ou imposée par le milieu, l'éducation.

Stéréotype: Idée, opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, par une personne ou un groupe, et qui détermine, à un degré plus ou moins élevé, ses manières de penser, de sentir et d'agir.

C'est une construction mentale rigide, reposant sur un ensemble de préjugés collectivement intériorisés.

Un des principaux moyens permettant d'éliminer les stéréotypes est le développement de l'esprit critique.

Exemple: les Italiens aiment l'opéra.

Pour en savoir plus

Pour l'Union européenne

Antidiscrimination et relations avec la société civile
Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances
Commission européenne
Rue de la loi, 200 – 1049 Bruxelles
E-mail: empl-antidiscrimination@ec.europa.eu
Site Internet: www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Égalité entre les femmes et les hommes
Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances
Commission européenne
J 54 – 02/032 – 1049 Bruxelles
E-mail: empl-info@ec.europa.eu
Site Internet: <http://ec.europa.eu/genderequality>

ENAR – European Network Against Racisme
Rue de la Charité, 43 – 1210 Bruxelles
Tél: +32 (0)2 229 35 70 – Fax: +32 (0)2 229 37 75
E-mail: info@enar-eu.org
Site Internet: www.enar-eu.org

Equinet – European network of equality bodies
Rue Royale, 138 – 1000 Bruxelles
Tél: +32 (0)2 212 31 82 – Fax: +32 (0)2 212 30 30
E-mail: info@equineteurope.org
Site Internet: www.equineteurope.org

Numéro unique d'Europe Direct: 00 800 6 7 8 9 10 11 pour t'aider à trouver des réponses aux questions que tu te poses sur l'Union européenne.

En Belgique

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

Rue Royale, 138 – 1000 Bruxelles
Tél: 02 212 30 00 – Fax: 02 212 30 30
E-mail: epost@cntr.be
Site Internet: www.diversite.be

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Rue Ernest Blerot, 1 – 1070 Bruxelles
Tél: +32 (0)2 233 42 65 – Fax: +32 (0)2 233 40 32
E-mail: egalite.hommesfemmes@meta.fgov.be
Site Internet: www.iefh.fgov.be

**Un numéro vert commun pour toutes les plaintes:
0800 12 800**

Sources

« **Communiquer sur l'égalité et la non-discrimination dans l'Union européenne** », Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Office des publications officielles des Communautés européennes, mai 2008

« **Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes** », Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, janvier 2008

« **Lutte contre la discrimination multiple: pratiques, politiques et lois** », Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, septembre 2007

« **L'égalité des droits dans la pratique – Le rôle de l'action positive** », Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, mars 2007

« **Fiches techniques sur l'Union européenne** », Parlement européen, Office des publications officielles des Communautés européennes, janvier 2007

« **Faire la chasse aux stéréotypes de sexe en cause dans la division du travail entre les femmes et les hommes dans l'Europe élargie** », Le Guide Stereo, EWA, 2006

Le projet Bruxelles-J en quelques questions

Quand ?

Bruxelles-J ASBL est née en 1996.
Bruxelles-J est un projet de coordination de centres d'information jeunesse de la Région de Bruxelles-Capitale.

Qui ?

Bruxelles-J est le fruit de l'association de cinq acteurs bruxellois de l'information jeunesse, à savoir :

Infor Jeunes

Infor Jeunes Bruxelles

Infor Jeunes Laeken

Le Kiosque

Le CIDJ

Le siège social de l'ASBL est situé au 88 rue Haute à 1000 Bruxelles.

Comment ?

Bruxelles-J fonctionne grâce aux soutiens d'institutions publiques. L'ASBL est financée par la Communauté française de Belgique, Actiris et le SPP Intégration sociale.

Pourquoi ?

Bruxelles-J a pour vocation d'être le site de référence en information jeunesse pour les jeunes qui habitent à Bruxelles, mais aussi pour tous ceux qui fréquentent la ville.

L'ASBL a pour objectif de rendre l'information accessible au plus grand nombre. Pour ce faire, elle met du matériel informatique à disposition des jeunes.

Contact ?

Cindy Jadot, coordinatrice - 02 215 63 17
Chaussée de Louvain, 339 - 1030 Bruxelles

Concrètement, Bruxelles-J c'est :

Un site Internet composé de dossiers thématiques qui renvoient en tout à plus d'une centaine de fiches d'information.

Des formations aux nouvelles technologies et à l'utilisation d'Internet destinées aux animateurs du secteur de l'information jeunesse.

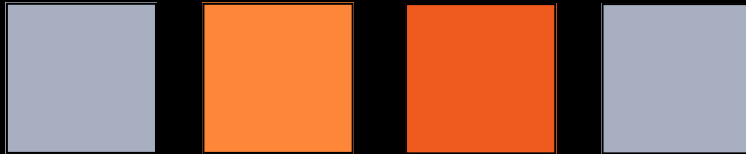
Des permanences Internet réparties entre 5 cyberpoints et accessibles gratuitement. Pour ceux qui le souhaitent, un accompagnement "sur mesure" est également proposé par les professionnels des centres.

Plus d'information ? Rendez-vous sur notre site Internet www.bruxelles-j.be !



Notes

**Editeur responsable: Bruxelles-J asbl - Cindy Jadot - Rue Haute, 88 -
1000 Bruxelles Janvier 2009**



Avec le soutien de

