

PROTOCOLE

Entre d'une part, la Fédération Générale du Travail de Belgique, nommée ci-après la F.G.T.B., ayant son siège social à 1000 Bruxelles, rue Haute n° 42, représentée par son Président, André MORDANT, et son Secrétaire Général, Xavier VERBOVEN.

Et d'autre part, le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le racisme, nommé ci-après le Centre, ayant son siège à 1000 Bruxelles, Rue Royale 138, représenté par Joseph DE WITTE, Directeur et Eliane DEPROOST, Directrice Adjointe.

Préambule

En vertu de la loi tendant à lutter contre les discriminations du 25 février 2003 et de la loi du 30 juillet 1981, modifiée par la loi du 12 avril 1994 et la loi du 20 janvier 2003 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

Prenant en compte le cadre légal qui institue le Centre (Loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, *M.B., 19.II.1993, modifiée par les lois des 13 avril 1995 (MB, 25 IV 95), 20 janvier 2003 (MB, 12 II 03), 25 février 2003 (MB, 17 III 03)*);

Dans le strict respect des mandats spécifiques qui leur sont confiés;

Dans l'objectif de mettre en application la loi du 25 février 2003 précitée et la loi du 30 juillet 1981 précitée dans des situations concrètes individuelles et générales;

Il est convenu de collaborer selon les modalités fixées dans ce protocole.

1. **Objet de la collaboration**

- 1.1 Ce protocole règle la collaboration entre le Centre et la FGTB en matière de traitement de plaintes et d'échange d'information.
- 1.2 La coopération spécifique entre les deux parties s'applique aux situations relatives à des discriminations fondées sur les motifs contenus dans les lois du 25 février 2003 précitée et la loi du 30 juillet 1981 précitée.
- 1.3 La collaboration est d'application aussi bien pour les faits qui relèvent des dispositions civiles que pénales.

2. Actions générales d'information et de formation

Il est convenu ce qui suit entre les parties:

- 2.1 Le Centre et la FGTB s'échangeront toutes les informations à portée générale utiles dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- 2.2 Sans préjudice de ses propres initiatives en la matière, selon des modalités pratiques à déterminer en fonction des circonstances, la FGTB répercutera dans ses publications, ses formations et ses communications à ses affilié(e)s, les informations relatives à la mission et aux actions du Centre. Par ailleurs la FGTB informera et dispensera des formations en matière de lutte contre les discriminations à ses délégué(e)s syndicaux(ales) et au personnel des services juridiques chargés de traiter des plaintes.
- 2.3 Au sein d'un comité de liaison, le Centre et la FGTB s'échangeront toutes les informations de portée générale utiles pour évaluer et orienter les modes d'interventions dans le traitement des plaintes ainsi que les actions à entreprendre dans le domaine de la lutte contre toutes les formes de discriminations.

Cette concertation pourra, le cas échéant, déboucher sur des actions communes ou pouvant être menées par le Centre, avec le soutien de la FGTB. D'autres organismes peuvent y être associés.
- 2.4 Selon des modalités à convenir au sein du comité de liaison, la FGTB pourra faire appel au Centre pour organiser des séances d'information et/ou dispenser des séances de formation à l'attention de ses collaborateurs sur les lois et le traitement des plaignant(e)s/victimes.
- 2.5 Au sein du comité de liaison seront fixées les modalités concrètes d'échange et de transmission d'information ainsi que les coordonnées des personnes désignées comme relais au sein de la FGTB.
- 2.6 Le Comité de liaison est composé comme suit:

La FGTB désigne pour la représenter :

- Un membre du Secrétariat fédéral
- Un membre du service d'études sociales

Le Centre pour l'Egalité des chances désigne pour le représenter:

- Le coordinateur du service discriminations non raciales, suppléant le coordinateur adjoint
- Le coordinateur du service racisme, suppléant le coordinateur adjoint.

3. Plaintes individuelles

Remarque préalable:

Les parties constatent que face à des cas concrets de faits de discriminations tels que prévus par la loi du 25 février 2003 et des faits sanctionnés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, une collaboration dans le domaine juridique peut être souhaitable. Une répartition des tâches peut être organisée. Cette collaboration doit cependant offrir toutes les garanties imposées par le secret professionnel, le respect de la confidentialité et de la vie privée. Elle ne peut se réaliser que moyennant l'accord exprès des plaignant(e)s.

Le Centre reprendra les coordonnées de contact de la FGTB sur son site web www.diversite.be dans sa liste des organisations dont la mission est le traitement des plaintes liées aux discriminations en matière d'emploi.

La FGTB peut saisir le Centre de toute demande d'avis et/ou d'information quant à l'application des lois sur des cas individuels.

- 3.1. Lorsqu'un(e) de ses affilié(e)s se trouve confronté(e) à des faits de discriminations tels que prévus par la loi du 25 février 2003 ou des faits sanctionnés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la FGTB s'engage à examiner chaque dossier en vue d'une défense dans le cadre de son assistance juridique et conformément aux règles qui gouvernent celle-ci - essentiellement le champ des relations de travail et de la protection sociale.

Avec l'accord de l'affilié, la FGTB pourra convenir avec le Centre de modalités de collaboration ou de répartition des tâches liées au traitement du dossier, ou saisir le Centre d'une plainte. Le Centre traitera ces demandes conformément aux règles qui le gouvernent.

- 3.2. Lorsqu'un(e) de ses affilié(e)s se trouve confronté(e) à des faits de discriminations tels que prévus par la loi du 25 février 2003 ou des faits sanctionnés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, et qu'il ne peut bénéficier de l'assistance juridique de la FGTB, notamment parce que les faits se situent en dehors du champ des matières couvertes par celle-ci, la FGTB s'engage à attirer son attention sur l'existence du Centre et à lui fournir une information de base sur son rôle.

A la demande expresse de l'affilié(e), la FGTB pourra servir d'intermédiaire avec le Centre dans la transmission d'information.

Une fois que le Centre est saisi d'une plainte, il assumera sa mission d'accueil et d'accompagnement des plaignant(e)s. Il peut organiser une conciliation ou une médiation pour tenter de résoudre la situation, voire ester en justice.

Le Centre donnera un avis juridique sur l'application de la loi aux faits visés.

o Pour les faits qui relèvent de procédures au civil:

La victime sera soutenue d'un point de vue juridique dans l'examen du dossier. Si le Centre décide de ne pas engager une action en cessation, pour des raisons qui lui sont propres, la victime dispose de la possibilité de décider d'entamer elle-même une action en cessation. Les frais éventuels liés à l'action en cessation au civil sont à charge du (de la) plaignant(e).

Si le Centre entame une action, notamment eu égard à l'intérêt général, le Centre a le libre choix de son conseil et les honoraires y afférents seront pris en charge par le Centre.

o Pour les faits qui relèvent de procédures au pénal:

Le Centre détermine de manière autonome la suite à réserver aux plaintes introduites par des personnes.

Si le Centre estime que les faits sont d'une importance jugée d'intérêt général, outre l'éventuelle plainte déposée par la victime, le Centre peut décider, avec l'aval de son Conseil d'Administration, de déposer plainte et de se constituer partie civile.

Le Centre s'engage à informer du suivi du dossier, et notamment du résultat d'une éventuelle médiation, et le cas échéant de l'introduction d'une action au civil ou au pénal qu'entreprendra le (la) plaignant(e) et/ou éventuellement le Centre. Le Centre en informe la FGTB.

- 3.3 Inversement, si le Centre est saisi d'une demande d'intervention émanant directement d'un individu, le Centre s'engage à attirer son attention sur le fait que s'il (elle) est membre d'une organisation syndicale, l'assistance de cette dernière devrait être sollicitée conformément au présent protocole. Celle-ci est requise et souhaitable puisqu'il s'agit d'une situation relative à des faits discriminatoires ou à des actes de racisme dans le milieu professionnel ou de recherche d'emploi.

Pour ces cas individuels, le Centre ne prend contact avec la FGTB que moyennant l'accord et la demande expresse des intéressé(e)s. Dans cette hypothèse, le dossier est alors traité par la FGTB qui détermine de manière autonome la suite à réserver aux plaintes. Néanmoins, la FGTB s'engage à informer le Centre des suites qu'elle a données. Si la FGTB a décidé de ne pas donner suite au dossier, elle s'engage à informer le Centre de cette décision et à lui apporter les éléments et les motifs qui ont conduit à cette décision.

- 3.4 Enfin, dans le cas où la FGTB est informée qu'une personne non affiliée à un syndicat est victime de discriminations, la FGTB lui fournira une information et l'orientera vers le Centre.

4. Enregistrement des plaintes/échange d'information.

Afin de garantir une application de la loi, il est nécessaire de disposer de l'ensemble des données en matière de discriminations dans l'ensemble des secteurs d'activité professionnels tant privés que publics. Dès lors un enregistrement systématique (anonyme) des plaintes sera assuré par le Centre et sera repris dans son rapport annuel.

Lorsque des plaintes sont prises en charge par la FGTB sans le concours du Centre, une information sera transmise au Centre dans l'objectif de faire un large relevé de tous les types de discriminations en vue d'adapter les actions à mener. Il transmettra également un relevé des situations de discriminations à portée générale qui n'ont pas fait l'objet d'une plainte. Les modalités de transmission seront déterminées au sein du comité de liaison.

5. Situations non prévues

Les situations non prévues seront examinées au sein du Comité de liaison et, le cas échéant, au sein des instances respectives.

6. Evaluation

Une évaluation du protocole sera réalisée dans le cadre du comité de liaison un an après sa signature et pourra conclure notamment à d'éventuels amendements ou ajouts à apporter moyennant l'accord des deux parties contractantes.

A la demande de l'une ou l'autre partie, des rencontres peuvent être prévues pour échanger sur les situations individuelles ainsi que sur toutes les informations à portée générale.

7. **Date d'entrée en vigueur.**

Le présent protocole entre en vigueur le *1 août 2005* pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé librement par écrit sans contrainte de délais.

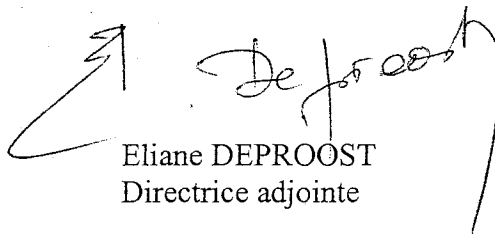
Fait à Bruxelles, le

Pour la FGTB

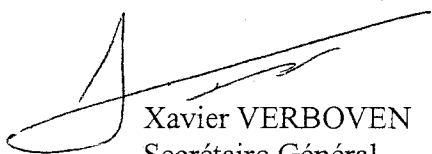


André MORDANT
Président

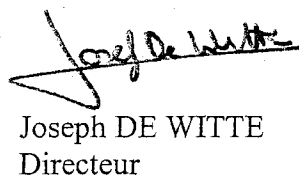
Pour le Centre pour l'Egalité des chances
et la lutte contre le racisme



Eliane DEPROOST
Directrice adjointe



Xavier VERBOVEN
Secrétaire Général



Joseph DE WITTE
Directeur