



Rapport annuel  
**2016**

Pour une  
société  
inclusive :  
par où  
(re)commencer ?



Centre interfédéral  
pour l'égalité des chances





Rapport annuel

**2016**

Pour une  
société

inclusive :

par où

(re)commencer ?



# Sommaire

<b>AVANT-PROPOS .....</b>	<b>5</b>
---------------------------	----------

## CHAPITRE 1

<b>Unia vise à promouvoir une participation égale et inclusive .....</b>	<b>7</b>
--	----------

<b>1. EMPLOI .....</b>	<b>9</b>
1.1   Principaux chiffres .....	9
1.2   Âge : le sous-rapportage au grand jour .....	10
1.3   Convictions religieuses : pratiques et signes religieux sur le marché du travail .....	13
1.4   Handicap : travailler à un marché de l'emploi plus inclusif .....	16
1.5   Racisme et attentats : des dossiers « emploi » d'un type nouveau .....	18
<b>2. ENSEIGNEMENT .....</b>	<b>20</b>
2.1   Principaux chiffres .....	20
2.2   Handicap : davantage d'intégration, mais la route vers l'inclusion est encore longue .....	21
2.3   Convictions religieuses : pas d'interdiction du foulard pour les étudiantes .....	26
<b>3. SOCIÉTÉ - L'INTOLÉRANCE : UNE RÉALITÉ PLUS VISIBLE .....</b>	<b>27</b>
3.1   Les attentats du 22 mars : une société fragmentée .....	27
3.2   Messages de haine en ligne : code de bonne conduite pour les grandes entreprises du net .....	31
<b>4. SOLUTIONS EXTRAJUDICIAIRES : RECONNAISSANCE, RÉPARATION, PRÉVENTION .....</b>	<b>32</b>

## CHAPITRE 2

<b>Unia est ouvert à tous les acteurs de la société .....</b>	<b>35</b>
---	-----------

<b>1. LES SERVICES LOCAUX : DES AMBASSADEURS D'UNIA .....</b>	<b>36</b>
1.1   Unia plus accessible et plus proche des réalités locales .....	36
1.2   Lutter contre les discriminations sur le marché du logement avec l'aide des partenaires locaux .....	39
1.3   Inviter au dialogue au niveau local, notamment sur les questions convictionnelles .....	42
1.4   Informer et former au niveau local .....	42
<b>2. AU NIVEAU RÉGIONAL ET COMMUNAUTAIRE : PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ DANS LES SECTEURS DU BIEN-ÊTRE ET DE LA SANTÉ .....</b>	<b>43</b>
2.1   Principaux chiffres .....	43
2.2   Compétences transculturelles dans la formation d'infirmier/ère .....	43
2.3   Les droits humains des personnes âgées en maisons de repos .....	44

<b>3.</b>	<b>AU NIVEAU FÉDÉRAL : POLICE ET LA JUSTICE, DES ACTEURS INCONTOURNABLES POUR LUTTER CONTRE LES ACTES DE HAINE .....</b>	<b>45</b>
3.1	Délits de haine : une action nécessaire .....	45
3.2	La Convention avec police : une nouvelle approche .....	47
3.3	Les fonctionnaires de police en tant qu'auteurs ou victimes de discrimination .....	48
3.4	Profilage ethnique : identifier le phénomène .....	49
<b>4.</b>	<b>COLLABORATION ET RÉSEAU AU NIVEAU INTERNATIONAL .....</b>	<b>50</b>

## CHAPITRE 3

### Unia plaide pour la connaissance et le respect des droits humains ..... 53

<b>1.</b>	<b>DIXIÈME ANNIVERSAIRE DE LA CONVENTION DES NATIONS UNIES RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES .....</b>	<b>54</b>
1.1	Principaux chiffres .....	54
1.2	La Belgique et la Convention de l'ONU : réjouissances en mode mineur .....	55
1.3	Campagne « J'ai des droits » .....	57
<b>2.</b>	<b>MISE EN APPLICATION DE LA LÉGISLATION : COMPÉTENCES ET INSTRUMENTS NÉCESSAIRES .....</b>	<b>58</b>
2.1	Ce qui a précédé .....	58
2.2	Que veut Unia et pourquoi ? .....	59
2.3	Que peuvent faire les pouvoirs publics ? .....	60
<b>3.</b>	<b>LOIS ANTIRACISME ET ANTIDISCRIMINATION : ÉTAT DES LIEUX .....</b>	<b>62</b>
3.1	Évaluation 2.0 de la législation antiracisme et antidiscrimination .....	62

## CHAPITRE 4

### Unia pratique ce qu'il prône ..... 65

<b>1.</b>	<b>DES COLLABORATEURS QUI REDESSINENT LA POLITIQUE DE DIVERSITÉ .....</b>	<b>66</b>
-----------	---	-----------

## CHAPITRE 5

### Unia en chiffres

<b>1.</b>	<b>UNIA EN CHIFFRES .....</b>	<b>68</b>
1.1	Signalements de discrimination .....	69
1.2	Dossiers de discrimination .....	70
1.3	Lieu des faits .....	72
1.4	Dossiers clôturés en 2016 : évaluation et résultat .....	74
1.5	Aperçu relatif à l'approche judiciaire .....	75
1.6	Information, sensibilisation et formation : les interventions sur le terrain .....	77
1.7	Avis et recommandations .....	79
1.8	Publications .....	83

## ANNEXES ..... 85

<b>1.</b>	<b>BILAN ET COMPTES DE RÉSULTATS .....</b>	<b>86</b>
<b>2.</b>	<b>ORGANIGRAMME ET DESCRIPTION DES SERVICES .....</b>	<b>87</b>
<b>3.</b>	<b>CONSEIL D'ADMINISTRATION EN 2016 .....</b>	<b>88</b>
<b>4.</b>	<b>ADRESSES DE CONTACT D'UNIA .....</b>	<b>89</b>



## AVANT-PROPOS



### Le long chemin vers une société inclusive

2016 restera dans nos mémoires comme l'année des attaques terroristes qui ont frappé Bruxelles et Zaventem. Cette violence meurtrière a profondément marqué notre société. Il existe désormais un avant et un après 22 mars.

La tentation de rejeter la faute sur l'autre n'a jamais été aussi forte. Unia voit là un manque de cohésion sociale et une perte de solidarité. De plus en plus de citoyens ont la tentation de céder aux sirènes du repli sur soi. Les groupes minoritaires sont encore trop souvent ignorés ou mis à l'écart. Au-delà de la hausse du nombre de signalements en lien avec les attentats, c'est la gravité des faits rapportés qui nous alarme. Même s'il n'y a pas eu un basculement collectif et généralisé dans la haine et l'exclusion de l'autre, - ce dont il faut se féliciter -, nous voyons cependant, à travers les dossiers dont Unia est saisi, une évolution préoccupante. Les propos et les menaces sur la toile sont plus violents et radicaux que par le passé, des personnes sont aujourd'hui directement agressées physiquement simplement parce qu'elles sont musulmanes. Des soupçons, fondés sur des rumeurs ou des éléments particulièrement légers, mènent à des refus ou à des pertes d'emploi.

La taille de notre pays est inversement proportionnelle à la distance qui semble parfois séparer les gens. Le travail d'Unia est justement de les rapprocher. C'est un effort à mener en commun. Inverser le cours des événements exige de l'ensemble des communautés et des citoyens qu'ils ne tombent pas dans le piège de la défiance ou de la haine les uns envers les autres. Il faut continuer à construire ensemble une société inclusive et participative. Plus qu'un état d'urgence, c'est de l'urgence d'un état où chacun trouve sa place dont nous avons besoin.

Le public identifie de mieux en mieux Unia pour signaler une discrimination ou des propos de haine dont il est victime ou témoin. Nous n'avons jamais traité autant de dossiers qu'en 2016. Nous sommes régulièrement parvenus à dégager des solutions extrajudiciaires en réponse aux conflits qui nous ont été soumis. Cette méthode de travail aide aussi à désamorcer les litiges en lien avec les signes extérieurs de convictions religieuses ou philosophiques qu'Unia a souvent été amené à traiter cette année.

Ces litiges portent souvent sur le port de signes ou symboles religieux au sein d'entreprises ou d'organisations. Celles-ci peinent encore à s'ouvrir à une plus grande diversité de leurs effectifs. Les discriminations basées sur l'âge dans l'emploi sont trop fréquentes et sous-rapportées. Le droit des personnes handicapées de travailler n'est pas respecté. Et cela concerne tant les entreprises privées que les pouvoirs publics. Les autorités à divers niveaux de pouvoir sont loin d'atteindre les objectifs annoncés en matière de recrutement de personnes handicapées. S'ils souhaitent améliorer l'accès et le maintien à l'emploi, les employeurs gagneraient à envisager le concept d'inclusion en termes d'opportunités et non de contrainte.

Dans le secteur de l'enseignement, nous remarquons des problèmes persistants en matière d'inégalité des chances, d'exclusion sociale et de discrimination. Unia plaide pour des stratégies claires afin de rendre nos écoles inclusives et permettre à tous les enfants de bénéficier d'un enseignement de qualité. Ce changement ambitieux exige une bonne préparation à laquelle Unia est prêt à apporter sa contribution. Unia a également accompagné en 2016 des employeurs et des acteurs du monde de l'enseignement par le biais de formations, d'informations et de recommandations.

Toujours en 2016, nous avons célébré le 10ème anniversaire de la Convention des Nations Unies relative aux Droits des Personnes handicapées. C'est ainsi que nous avons conçu, avec et pour les personnes handicapées, une campagne d'information sur leurs droits, tels que le droit au travail ou celui d'aller à l'école de leur choix.

En interne, la réorganisation structurelle d'Unia atteint progressivement sa vitesse croisière. Aux côtés des points de contact locaux existants en Flandre, Unia dispose désormais de points de contact en Wallonie – un choix délibéré pour se rapprocher encore plus des citoyens, collaborer avec des partenaires locaux et les soutenir. Le Conseil d'administration a à son tour approuvé les grandes orientations : le plan stratégique 2016-2018, le plan annuel 2016, le budget, le cadre du personnel ainsi que la stratégie de communication et le plan annuel de 2017. La structure de ce rapport d'activités respecte dans l'ensemble les grandes lignes du plan stratégique d'Unia.

Sur le plan international, Unia continue de jouer un rôle proactif. Equinet, le réseau européen des organes de promotion de l'égalité, a publié un document de travail sur les « normes pour les organismes de promotion de l'égalité de traitement ». Ce document rappelle combien les principes d'indépendance et d'efficience sont nécessaires et doivent se traduire dans une architecture institutionnelle et un mandat clairs. Or les menaces qui pèsent sur certains de ces organismes ne sont pas purement théoriques. C'est ainsi qu'Unia a soutenu son homologue polonais exposé à de fortes pressions de la part du gouvernement de son pays.

Malgré un bruit de fond fait de polarisation, de polémique dans le débat public, de tweets superficiels, de « faits alternatifs » ainsi qu'une pression de travail grandissante, Unia continue d'œuvrer à des solutions pour une société plus inclusive. Nous remercions sincèrement tous nos partenaires, le Conseil d'administration et particulièrement nos collaborateurs pour leur engagement sans faille, leur soutien et leur confiance.

Els Keytsman et Patrick Charlier  
*Co-directeurs Unia*



**Chapitre 1**  
Unia vise à  
promouvoir  
une participation  
égale et inclusive

*Unia vise à promouvoir la participation inclusive et égale de chacun dans tous les secteurs de la société. L'origine, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions philosophiques ou religieuses... ne peuvent justifier une différence de traitement. Outre des mesures résolues pour lutter contre les discriminations, une approche structurelle, proactive et préventive est nécessaire pour garantir à tous les mêmes chances d'une participation pleine et entière à la vie sociale.*

Unia met en œuvre son plan opérationnel et les actions qui y sont définies. Tel que prévu dans son plan stratégique 2016-2018, il accorde la priorité aux domaines de l'emploi, de l'enseignement, tout en restant attentif aux évolutions qui se dessinent dans d'autres secteurs de la vie sociale. Il s'investit dans tous les critères de discrimination qui relèvent de ses compétences, avec une attention prioritaire et proactive pour les critères d'origine, de convictions philosophiques et religieuses et de handicap. Unia passe spécifiquement au crible la participation au marché de l'emploi et à l'enseignement afin d'identifier des mécanismes qui entraînent des discriminations structurelles et de développer des moyens pour les contrer. L'emploi et l'enseignement constituent des leviers pour garantir une égalité des droits effective pour tou-te-s.

L'action d'Unia comporte deux volets : d'une part, inciter la société tout entière, et plus particulièrement les pouvoirs publics et les entreprises, à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre la discrimination et la ségrégation. D'autre part, soutenir les citoyens qui estiment avoir été discriminés.

Dans son traitement des dossiers individuels, Unia recherche non seulement une solution individuelle à la situation discriminatoire, mais privilégie aussi des réponses structurelles telles que l'adaptation de certaines règles et procédures, afin d'éviter que ces discriminations ne se répètent. C'est pourquoi Unia donne la préférence à des solutions extrajudiciaires (*voir page 32*) et entend continuer à améliorer sa stratégie et sa communication dans ce domaine.

Les solutions extrajudiciaires se sont par ailleurs révélées efficaces notamment quand il s'agissait de désamorcer des conflits liés à des questions convictionnelles, sur lesquelles Unia a régulièrement été saisi en 2016. Ces questions portent notamment sur le port de signes religieux, dans des entreprises et organisations (*voir page 13*). La jurisprudence en la matière reste néanmoins déterminante. Au cours de la rédaction finale de ce rapport

annuel en mars 2017, la Cour européenne de Justice s'est prononcée dans deux dossiers clés : l'affaire Achbita et l'affaire Bougnaoui. La Cour européenne n'a pas suivi Unia dans son raisonnement. On peut toutefois se satisfaire du fait que ces arrêts apportent davantage de clarté et de sécurité juridique pour traiter des cas similaires et conseiller au mieux les employeurs, les syndicats et les travailleurs qui s'adressent à nous (*voir page 13*).

Autre thématique à l'actualité de 2016: la discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi. Unia s'est saisi de deux dossiers représentatifs (les dossiers Dovy et Belgocontrol) dont la médiatisation a contribué à dénoncer ce type de discrimination, sous-rapporté et méconnu. La réalisation en octobre d'une campagne sur ce même thème a permis de mieux informer les travailleurs concernés. (*voir page 12*).

Les droits des personnes handicapées ont également largement mobilisé nos efforts, alors même que la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées fêtait ses dix ans. En Flandre, Unia a suivi de près la mise en œuvre du « décret M », premier pas vers un enseignement inclusif. Au niveau national, Unia a organisé une campagne largement suivie, destinée à informer les personnes handicapées et leur entourage de leurs droits.

Impossible enfin de faire l'impasse sur les attentats qui ont frappé la Belgique le 22 mars 2016. La réaction de notre société face à ces attentats peut être appréhendée de deux manières. S'il est vrai que l'on peut se féliciter sur un plan collectif d'une certaine maturité et d'une réserve (on n'a en effet pas connu de débordements violents ou de mouvements structurés menant à des actions disproportionnées), il faut dans le même temps regretter des actes, des propos et des attitudes individuelles qui traduisent une certaine polarisation de la société.

Les attentats de Paris, de Bruxelles et de Berlin ont des conséquences manifestes, que nous sommes notamment amenés à constater à travers les signalements qui nous sont adressés. Les propos et les actes discriminatoires augmentent non seulement dans la rue, à l'école ou dans des entreprises, mais aussi dans le cadre d'interventions visant à prévenir les actes terroristes ou la radicalisation (*voir page 18*). Unia a commencé à recenser ce dernier phénomène et à le mesurer pour mieux le cerner. Unia adopte une approche de type « fondée sur les preuves » (evidence-based) en réalisant – parfois avec d'autres organisations – des études et des recherches afin de disposer de données quantitatives et qualitatives qui rendent ses analyses pertinentes.

# 1. EMPLOI

## 1.1 | Principaux chiffres

En 2016, Unia a ouvert 504 nouveaux dossiers dans le domaine de l'emploi, ce qui constitue une hausse de 48% par rapport à 2015. Relevons toutefois que cette hausse s'inscrit dans une tendance généralisée d'augmentation des dossiers traités en 2016, tous secteurs et tous critères confondus.

Environ 35% de ces dossiers touchent à la problématique de l'embauche ; 20% relèvent de problèmes liés aux conditions de travail. Le harcèlement au travail est également une problématique assez fréquente (19% des dossiers). Enfin, dans 16% des dossiers, les requérants nous ont contactés pour un problème lié à un licenciement.

Les critères dits « raciaux » restent les plus représentés. Les dossiers représentent près d'un tiers de l'ensemble (29%) et présentent une augmentation par rapport à 2015. Mais ils augmentent proportionnellement moins que les critères du handicap (+58%), des convictions religieuses ou philosophiques (+91%) et surtout de l'âge (+126%).

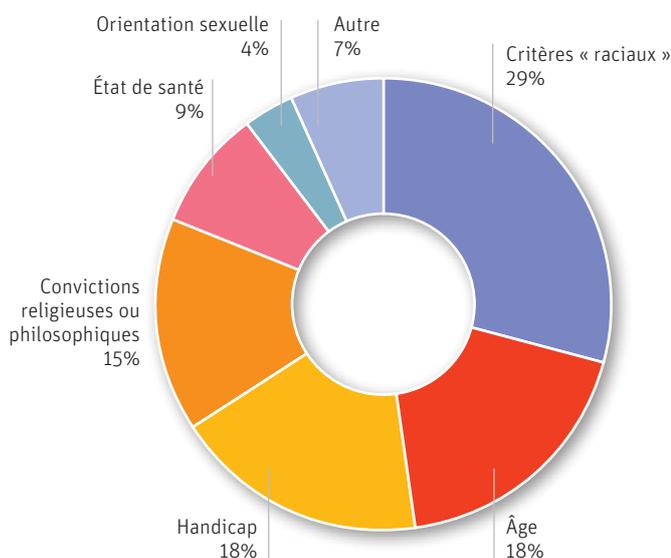
Cette dernière s'explique en grande partie par notre visibilité médiatique accrue suite à la condamnation de la société Dovy. Elle se marque tant au niveau du secteur privé que public. La problématique soulevée dans ces dossiers se limite essentiellement à l'accès à l'emploi.

### CAS VÉCU

Une femme portant un nom à consonance étrangère avait posé sa candidature auprès d'une école proposant un emploi. L'école lui avait répondu qu'elle n'acceptait pas de nouveaux candidats. La femme a renouvelé sa tentative le lendemain, sous un nom belge cette fois, et a été conviée à un entretien. Elle a signalé l'incident à Unia, avant de décider de saisir le juge. Celui-ci a désigné un médiateur. Les deux parties ont abouti à un accord avec l'aide du médiateur. Parallèlement, Unia a conclu avec l'école un accord dans lequel elle s'engageait à améliorer sa procédure de recrutement.

### Nouveaux dossiers « Unia compétent » 2016 emploi par critère de discrimination (n=575<sup>1</sup>)

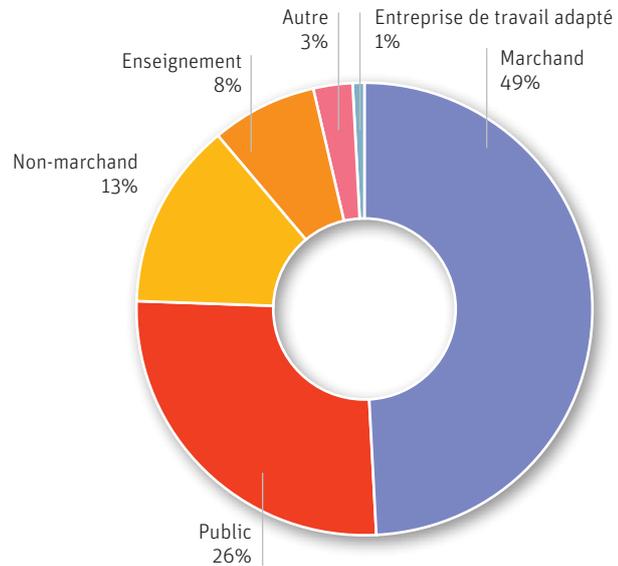
	Dossiers
Critères « raciaux »	169
Âge	106
Handicap	104
Convictions religieuses ou philosophiques	88
État de santé	50
Orientation sexuelle	20
Autres (compétent)	38
<b>Total</b>	<b>575</b>



1 Le N est plus élevé que le nombre de dossiers ouverts dans la mesure où un dossier peut couvrir plusieurs critères.

## Nouveaux dossiers « Unia compétent » 2016 – emploi par secteur (n=504)

	Dossiers
Marchand	249
Public	132
Non-marchand	67
Enseignement	38
Autre	14
Entreprise de travail adapté	4
<b>Total</b>	<b>504</b>



## 1.2 | Âge : le sous-rapportage au grand jour

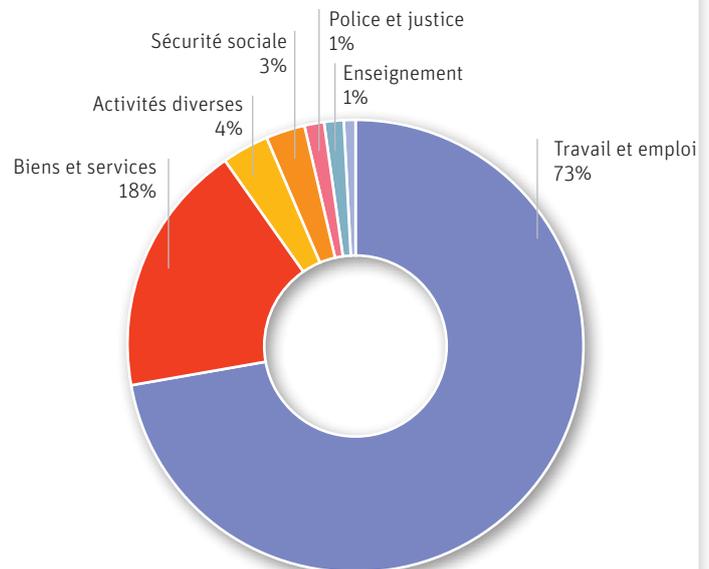
## Dossiers ouverts en 2016

Les chiffres tout d'abord: en 2016, Unia a ouvert 104 dossiers de discrimination présumée dans l'emploi, sur base de l'âge. Ce chiffre représente près de trois quarts des dossiers « âge » et correspond à une augmentation de

126% par rapport à l'année précédente. C'est considérable et c'est une des évolutions statistiques les plus marquantes observées en 2016.

## Nouveaux dossiers « Unia compétent » 2016 – âge par domaine (n=144)

	Dossiers
Travail et emploi	104
Biens et services	26
Activités diverses	5
Sécurité sociale	4
Police et justice	2
Enseignement	2
Autre / pas clair	1
<b>Total</b>	<b>144</b>



## Evolution du nombre de dossiers « Unia compétent » 2016 - âge par domaine (2010-2016)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Travail et emploi	60	59	67	72	60	46	104
Biens et services	44	40	25	33	25	19	26
Autre domaines	27	30	17	14	14	16	14
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>129</b>	<b>109</b>	<b>119</b>	<b>99</b>	<b>81</b>	<b>144</b>

### Deux dossiers à la une

Le 29 mai 2016, le tribunal du travail de Gand a condamné le fabricant de meubles de cuisine Dovy pour discrimination relative à l'âge envers un candidat de 59 ans. Ce dernier avait postulé pour une fonction de vendeur indépendant, mais avait reçu de la part du responsable RH un mail qui indiquait ceci : « Cher M., permettez-moi de vous dire que vous avez effectivement le profil parfait pour cet emploi, à l'exception de votre âge. Je suis désolé d'être aussi franc, mais il est sans doute préférable que vous sachiez pourquoi vous n'êtes pas retenu pour un entretien d'embauche ».

Après l'échec d'une tentative de conciliation, le candidat et Unia ont saisi la justice. Le tribunal du travail de Gand a considéré qu'il s'agissait d'un cas de discrimination fondée sur l'âge. Il a enjoint Dovy à cesser cette politique de recrutement discriminatoire, à payer à la victime des dommages et intérêts de 25.000 euros et a infligé une astreinte de 1.000 euros pour toute nouvelle infraction. Le juge a réfuté l'argument selon lequel les travailleurs âgés auraient du mal à utiliser les programmes informatiques. Dovy est allé en appel et la Cour du travail de Gand sera amenée à se prononcer sur l'affaire en 2017.

Pour Unia, la condamnation de Dovy est un signal fort lancé à la société car la discrimination relative à l'âge est un phénomène qui échappe encore trop souvent aux radars. Après ce jugement, Unia a reçu de nombreux signalements de personnes qui s'estimaient avoir été discriminées en raison de leur âge. La plupart ont pris conscience, grâce à ce jugement et sa médiatisation, qu'elles étaient sans doute elles aussi discriminées.

Ces signalements émanaient généralement de candidats de plus de 45 ans à qui on avait fait comprendre, avant même de les inviter à un entretien d'embauche, qu'ils étaient trop vieux. Ils étaient souvent découragés par ces refus à répétition. Les demandeurs d'emploi (isolés) qui ne trouvent plus de travail risquent en outre d'être exposés plus tard à la précarité parce qu'ils ne peuvent pas se constituer suffisamment de droits à la retraite.

Autre dossier-phare en la matière en 2016 : Unia a entamé une négociation avec Belgocontrol, le gestionnaire de l'espace aérien belge, qui a annoncé à l'été 2016 réserver l'accès à sa sélection de contrôleurs-aspirants aériens aux jeunes de 18 à 25 ans. Selon l'argument de Belgocontrol, il est important que les contrôleurs aériens soient formés aussi jeunes que possible dans la mesure où les chances de réussite sont plus élevées dans cette catégorie d'âge. Au stade actuel, Unia a jugé cette explication insuffisante et estimé qu'il s'agissait là d'un cas de discrimination relative à l'âge. Au moment de la rédaction de ce rapport, la négociation est encore en cours et, à ce stade, Unia demande à Belgocontrol de réexaminer sa procédure de sélection, d'évaluer la dernière sélection de candidats et, le cas échéant d'offrir une compensation aux personnes qui ont été écartées des épreuves de sélection en raison de leur âge.

### Deux obstacles majeurs

Les candidats travailleurs plus âgés sont confrontés à deux écueils sur le marché de l'emploi : leur image et leur coût. Ils sont souvent considérés comme étant moins flexibles, peu à l'aise avec les nouvelles technologies ou confrontés plus souvent à des problèmes de santé. Ces stéréotypes et ces préjugés les défavorisent incontestablement sur le marché de l'emploi. Le coût salarial jouerait également en leur défaveur au moment du recrutement. En outre, certaines mesures d'allègement du travail, comme par exemple les jours de vacances supplémentaires pour les plus de 45 ans dans le secteur des soins, sont à double tranchant et dissuadent des employeurs de les recruter.

Ces facteurs expliquent en grande partie le faible taux d'activité des plus de 55 ans (44% contre 78,5% pour les 25-54 ans).

## Âge : un critère d'apparence neutre

L'âge est généralement perçu comme un critère distinctif neutre et légitime. Les limites d'âge sont très courantes dans la société : il y a, par exemple, un âge minimum pour voter, adopter, conduire, souscrire une assurance ou demander une carte de réduction pour seniors. On ne saisit donc pas toujours que l'âge est un critère protégé par la loi et que les discriminations dans ce domaine - susceptibles d'affecter autant des jeunes que des personnes âgées - peuvent être poursuivies.

Il n'empêche que l'âge est un cas particulier dans la série des critères protégés par la législation antidiscrimination. Celle-ci autorise des entreprises et des organisations à faire une distinction liée à l'âge si elles peuvent invoquer pour cela une justification légitime : l'âge doit constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante et l'emploi ne peut être exercé que par des personnes qui appartiennent à une certaine tranche d'âge. Ce n'est toutefois possible que dans des cas exceptionnels.

## L'action d'Unia en 2016

Au-delà du traitement des dossiers individuels, Unia a focalisé son action sur deux plans : la promotion, notamment via des formations, d'une politique du personnel intégrant spécifiquement la dimension de l'âge; et la sensibilisation des employeurs et des travailleurs à leurs droits et obligations au regard de la législation antidiscrimination.

C'est ainsi qu'Unia a mené dès le 1er octobre, à l'occasion de la Journée internationale des personnes âgées, une campagne d'affichage et de bannering sur des sites internet destinés aux chercheurs d'emploi. La campagne visait à les informer de leurs droits et à leur faire savoir qu'ils pouvaient s'adresser à Unia pour poser leurs questions.

"JEUNES ET DYNAMIQUES ? DITES PLUTÔT FAINÉANTS ET ARROGANTS"



On vous refuse un emploi sur base de préjugés ? Contactez Unia.

unia.be    
☎ 0800 12 800

**UNIA**

Illustration: Unia - Unia.be/1000/1000

"LES VIEUX PENSENT QUE LE HASHTAG, ÇA SE FUME"



On vous refuse un emploi sur base de préjugés ? Contactez Unia.

unia.be    
☎ 0800 12 800

**UNIA**

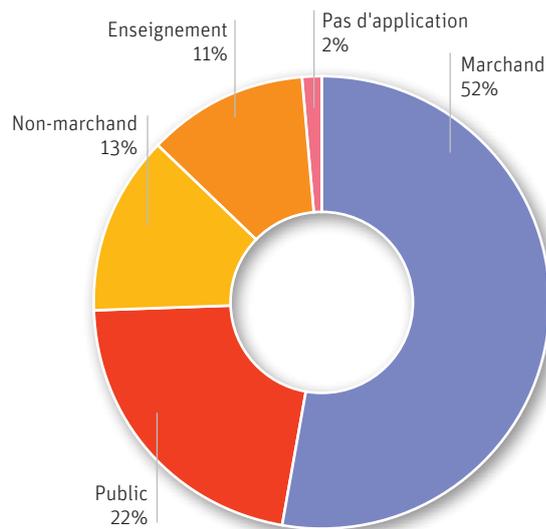
Illustration: Unia - Unia.be/1000/1000

## 1.3 | Convictions religieuses : pratiques et signes religieux sur le marché du travail

Dossiers ouverts en 2016

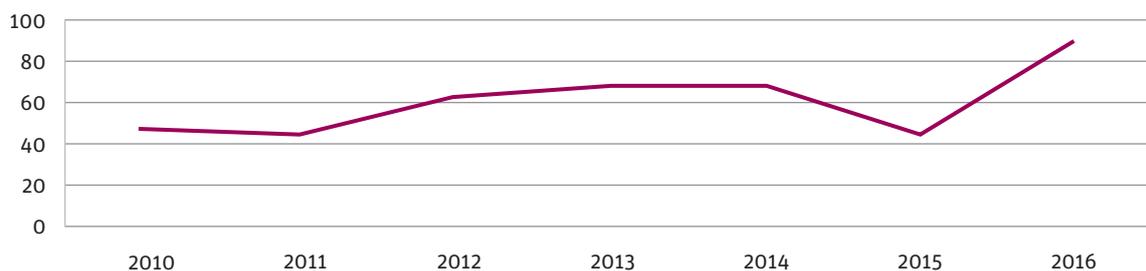
Nouveaux dossiers « Unia compétent » 2016 – emploi : conviction religieuse ou philosophique (n=88)

	Dossiers
Marchand	46
Public	19
Non-marchand	11
Enseignement	10
Pas d'application	2
<b>Total</b>	<b>88</b>



Evolution du nombre de dossiers « Unia compétent » - emploi : conviction religieuse ou philosophique (depuis 2010)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Dossiers	48	44	62	68	67	46	88



En 2016, Unia a ouvert 88 dossiers de discrimination présumée dans l'emploi, sur base des convictions religieuses ou philosophiques. Ce chiffre correspond à une augmentation de 91 % par rapport à l'année précédente. 90% de ces dossiers concernent l'islam, raison pour laquelle nous analysons cette question plus en détail ci-dessous.

### Évolutions récentes

La question des pratiques et signes convictionnels continue de préoccuper les employeurs, les administrations, les organisations. Ceux-ci ne savent pas toujours comment répondre aux demandes d'aménagements ou aux pratiques, parfois « cachées », auxquelles ils sont

confrontés. Comment assurer l'équité, l'égalité, la paix sociale, le bien-être des travailleurs, le respect de chacun, la législation antidiscrimination tout en assurant les missions de l'entreprise ? En 2016, comme les années précédentes, Unia a été fortement sollicité sur cette question.

Mais c'est surtout l'évolution de la jurisprudence qui aura marqué la période fin 2016-début 2017. Au cœur des débats : la question de la neutralité, tant dans les services publics que dans les entreprises privées.

Le jugement rendu en novembre 2015 par le tribunal du travail de Bruxelles, tout d'abord, montre que le principe de neutralité n'est pas absolu. Pour rappel, cette affaire concerne trois collaboratrices d'Actiris, de confession musulmane et portant le foulard, qui sont menacées de licenciement suite à une adaptation du règlement de travail prônant la neutralité du service public. Le tribunal estime qu'il est bien question d'une discrimination indirecte qui contrevient à l'Ordonnance du 4 septembre 2008.

📌 *Ce jugement peut être consulté sur [www.unia.be](http://www.unia.be) à la rubrique « Jurisprudence & Alternatives » (critères de recherche « convictions religieuses ou philosophiques, tribunal du travail, Bruxelles, 2015 »)*

Par ailleurs, le principe de neutralité ne prévaut plus uniquement pour les employeurs publics. Dans ce contexte, la réponse de la Cour de Justice de l'Union européenne à la question préjudicielle – une question de clarification de la jurisprudence – de la Cour belge de Cassation sur l'affaire Achbita était particulièrement significative. Dans cette affaire, l'employeur G4S avait affirmé à une travailleuse que son foulard n'était pas conciliable avec la politique (tacite) de neutralité convictionnelle de l'entreprise et avec l'uniforme qu'elle devait porter chez le client. Face à une jurisprudence discordante et peu claire, Unia avait insisté pour que cette question préjudicielle soit posée afin de créer une sécurité juridique.

La réponse de la Cour européenne de Justice est intervenue le 14 mars 2017. Aux yeux de la Cour, une interdiction généralisée du port d'un quelconque signe de conviction religieuse, philosophique ou politique ne constitue pas une « discrimination directe » sur base des convictions, pour autant que tous les employés soient traités de la même manière.

Une telle interdiction pourrait par contre constituer une discrimination indirecte si elle a pour conséquence de particulièrement désavantager des personnes d'une conviction donnée, sauf dans le cas où cette interdiction

est justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Selon la Cour :

- la volonté de l'entreprise d'assurer la neutralité politique, philosophique et religieuse dans les relations avec les clients publics et privés est légitime.
- Cette politique de neutralité doit être appliquée de manière conséquente et systématique à tous les employés quelles que soient leurs convictions religieuses, philosophiques ou politiques. Elle doit aussi préexister à la mesure de licenciement.
- L'interdiction n'est valable que pour garantir la neutralité dans la relation avec les clients. C'est le cas lorsque cette règle s'applique uniquement aux employés en contact avec les clients. L'employeur doit par ailleurs vérifier que les employés qui souhaitent porter un signe religieux, philosophique ou politique distinctif ne peuvent se voir attribuer une autre fonction dans l'entreprise, sans contact visuel avec la clientèle, compte tenu des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire.

Le dossier est donc entre les mains de la Cour de Cassation à qui il reviendra de décider si l'arrêt Cour d'appel d'Anvers est conforme ou non à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne.

## Le client est roi ?

Parallèlement à l'affaire Achbita, la Cour de Justice était amenée à se prononcer sur la question posée par la Cour française de Cassation dans l'affaire Bougnaoui quant au fait qu'un employeur puisse accéder à la demande d'un client de ne pas être servi par une employée portant le foulard islamique. La Cour de Justice affirme qu'un employeur qui désire appliquer une politique de neutralité doit s'assurer que celle-ci réponde à toutes les conditions reprises dans l'arrêt Achbita. La Cour confirme, dans la foulée de l'arrêt Feryn, que des considérations subjectives comme la volonté de l'employeur d'accéder à la demande d'un client ne constituent pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante et ne peut donc se justifier.

📌 *Arrêt du 10 juillet 2008, demande de décision préjudicielle, Cour de Travail de Bruxelles. Plus d'infos sur [www.unia.be](http://www.unia.be), à la rubrique « Jurisprudence & Alternatives » (critères de recherche « Cour du travail de Bruxelles, 28 août 2009 »).*

Les pages internet suivantes fournissent davantage d'informations sur ces décisions :

- [www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-de-bruxelles-2-novembre-2010](http://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-de-bruxelles-2-novembre-2010)
- [www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/cour-du-travail-anvers-23-decembre-2011](http://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/cour-du-travail-anvers-23-decembre-2011)
- [www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-de-bruxelles-18-mai-2015](http://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-de-bruxelles-18-mai-2015)
- [www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-tongres-2-janvier-2013](http://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-tongres-2-janvier-2013)
- [www.unia.be/fr/articles/quest-ce-que-laffaire-achbita](http://www.unia.be/fr/articles/quest-ce-que-laffaire-achbita)

## Plus de clarté

Même si pour partie, la CJUE n'a pas suivi la thèse défendue par Unia, ces deux arrêts ont le mérite d'apporter de la clarté au cadre juridique : les employeurs commerciaux ne peuvent interdire les signes religieux, au nom de la neutralité, que dans le respect des conditions fixées par la Cour. Mais ces nouvelles balises ne suffiront pas à répondre aux défis de la diversité convictionnelle sur le lieu de travail et à toutes les questions qui peuvent surgir. Il reste de la responsabilité des employeurs et des partenaires sociaux de gérer cette diversité convictionnelle et il est toujours préférable de prévenir et d'anticiper que de devoir répondre, parfois en urgence, à une crise et/ou des tensions.

Il faut aussi rappeler que même au nom de la neutralité, la limitation ou l'interdiction n'est ni obligatoire ni la seule option. La question du port de signes convictionnels est subordonnée à une autre, plus centrale : celle de la liberté individuelle. Selon Unia, le principe de liberté d'exprimer et de manifester pacifiquement ses convictions doit rester le point de départ de la réflexion. Les éventuelles limitations doivent être circonscrites, justifiées et proportionnées. Rappelons enfin que cette même liberté couvre le droit de ne pas être contraint à exprimer ses convictions.

## L'action d'Unia en 2016

Depuis 2014, Unia aborde les dossiers dont il est saisi par la méthode du « plus grand dénominateur commun » telle qu'elle a été développée à l'occasion d'une recherche-action menée par le Centre bruxellois d'action interculturelle. Cette approche s'inscrit dans la lignée d'une réflexion et une action plus ancienne qui trouve son fondement dans le site-signes d'une part ([signes.diversite.be](http://signes.diversite.be)) et dans la méthode des espaces de négociations telle qu'elle a été développée par Omero Marongiu-Perria.

Au départ d'une question à dimension religieuse ou convictionnelle (signes, repas, horaires...), il s'agit de rechercher et de favoriser, par la création d'un espace de dialogue entre travailleurs, syndicats et employeurs, une solution dans l'organisation du travail qui bénéficie à tous et pas uniquement à ceux qui formulent une demande, qu'elle soit implicite ou explicite. Dans cette approche, il s'agit aussi de se centrer sur les missions et sur les tâches qui sont attendues des travailleurs. La méthode du « plus grand dénominateur commun » objective donc la réponse de l'employeur et désamorce le débat souvent polarisé au sein de l'entreprise.

- *Dounia Bouzar et Nathalie Denies (2014). Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender? Comment la gérer? Bruxelles, Academia-L'Harmattan*

En 2016, Unia a également participé, en Flandre, aux projets-pilotes « Gérer la diversité religieuse et convictionnelle » (« Omgaan met religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit »), aux côtés d'une haute école, d'un service public fédéral et d'un CPAS afin de les accompagner dans la mise en place d'un cadre constructif et objectif de leurs questions en la matière. Cela s'inscrit dans le choix stratégique d'Unia de s'investir davantage dans l'accompagnement de processus de changement dans la politique de diversité.

Pour ce faire, Unia a créé une procédure de concertation qui intègre aussi bien les droits fondamentaux des individus, comme la liberté de culte, que la dimension sociétale plus large. Le processus se fonde sur un exercice de réflexion participatif sur une question convictionnelle, sans tabou et dans le respect de tous. Il peut s'agir d'une demande de lieu de prière, de viande halal à la cantine, de toilettes asexuées ou d'adaptations de l'horaire de cours ou d'examens.

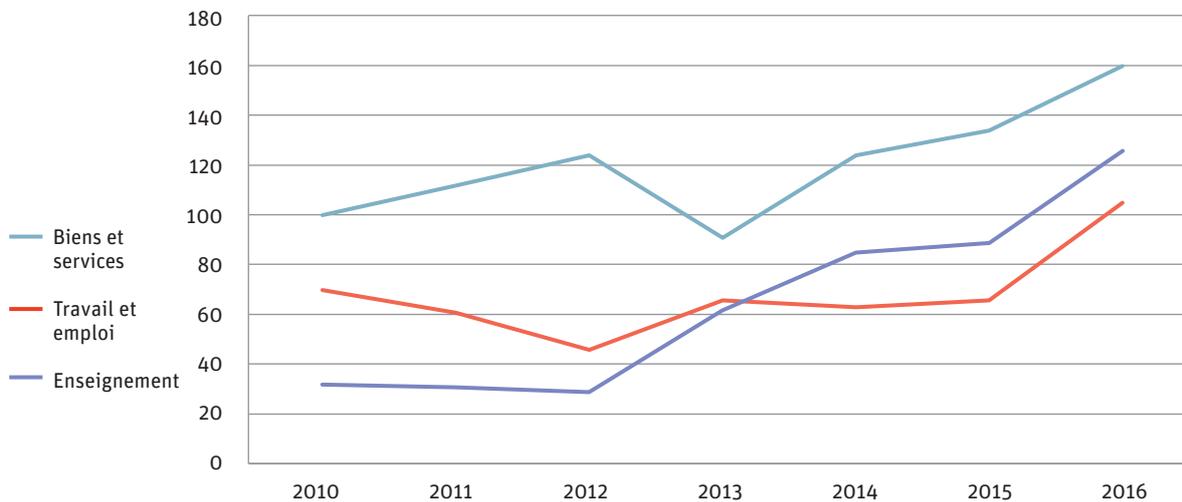
Il est important dans ce processus d'identifier et d'impliquer toutes les parties prenantes afin que chacun se l'approprie ou le comprenne. Au cours du processus, Unia dresse l'inventaire des limites objectives de la législation, du règlement interne, des valeurs de l'organisation, de ses intérêts et de ses préoccupations. Les options peuvent ensuite être déterminées au moyen de critères objectifs, de ce qui est possible et des moyens disponibles. L'objectif est de parvenir à une solution qui bénéficie au plus grand nombre possible de personnes dans l'organisation. La solution est ensuite mise en œuvre et évaluée. Pour Unia, il n'y a pas que le résultat qui compte, mais aussi le trajet lui-même. Le simple fait de pouvoir parler de ces questions est déjà un résultat en soi.

## 1.4 | Handicap : travailler à un marché de l'emploi plus inclusif

### Dossiers ouverts en 2016

L'année 2016 fut marquée par une augmentation de 27 % du nombre de dossiers relatifs au critère du handicap par rapport à 2015. 493 nouveaux dossiers ont été ouverts, dont 22% dans le secteur de l'emploi. C'est dans les services publics et l'enseignement que l'augmentation est la plus nette.

Evolution du nombre de dossiers - handicap par domaine (depuis 2010)



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Biens et services	101	113	125	92	125	135	161
Travail et emploi	71	62	47	67	64	67	106
Enseignement	33	32	30	63	86	90	127
Sécurité sociale	14	21	10	18	12	32	17
Activités diverses	13	19	12	15	38	29	32
Police et justice	13	8	12	17	15	10	15
Société	9	16	14	9	19	16	15
Médias	9	0	4	6	6	2	9
Autre / pas clair	7	5	6	2	6	3	5

## 10 ans de Convention : le progrès à la traîne

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, qui a fêté en 2016 son dixième anniversaire, prévoit que les personnes handicapées ont droit au travail. Pour la Belgique, ce fut une célébration en mode mineur. Dans son évaluation fin 2014, le Comité des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées s'est dit inquiet du faible nombre de personnes handicapées qui exercent un emploi sur le marché du travail classique en Belgique.

Les autorités publiques aux différents niveaux de pouvoir ne montrent pas le bon exemple en matière d'engagement de personnes handicapées. L'année 2016 n'a pas échappé à cette tendance. Les personnes avec un handicap ne représentent que 1,32% du personnel alors que l'objectif est de 3%. La Région wallonne reste bloquée à 1,95% (objectif 2,5 %), la Région flamande à 1,3% (objectif 3%). Quant à la Région de Bruxelles-capitale, qui occupait 0,88% de travailleurs handicapés en janvier 2015 (objectif 2%), elle réalise, elle aussi, un score médiocre.

Tant les employeurs privés que publics ont encore beaucoup à faire pour améliorer l'accès et le maintien au travail, y compris pour des personnes dont le handicap n'est pas toujours perçu comme tel parce que moins visible : des travailleurs malades chroniques ou qui souffrent de problèmes de santé mentale.

Il ressort des signalements reçus par Unia qu'un nombre important d'employeurs continuent de refuser des aménagements raisonnables, alors qu'ils y sont obligés. Les personnes handicapées revendiquent encore trop peu ce droit : par peur de la réaction de l'employeur, mais souvent par méconnaissance de leurs droits. Les employeurs connaissent eux aussi mal les dispositions en vigueur. Ils craignent que les aménagements raisonnables ne soient trop chers, alors qu'il peut s'agir de solutions simples et peu coûteuses, comme une deuxième poignée de porte placée un peu plus bas pour les personnes de petite taille, par exemple. Les personnes handicapées peuvent généralement conseiller les employeurs, elles sont les meilleures expertes de leurs propres besoins. Les employeurs s'imaginent souvent aussi que la demande est compliquée et ne savent pas qu'ils peuvent compter sur l'appui de spécialistes comme des jobcoaches, des ergonomes, des conseillers en prévention, des experts en accessibilité ou des associations de personnes handicapées.

## Accessibilité et réintégration des malades de longue durée

Afin de garantir le droit au travail pour les personnes handicapées, le marché de l'emploi doit être rendu accessible aux personnes handicapées. Des aménagements raisonnables resteront nécessaires tant que tous les lieux de travail ne seront pas conçus dès le départ comme des lieux accessibles à tou-te-s. Ils permettent à des personnes handicapées de travailler sur un pied d'égalité avec leurs collègues. Ces mesures, prises en fonction des besoins de la personne, peuvent être matérielles (un siège spécial, un logiciel d'agrandissement de texte...) ou immatérielles (un horaire adapté, davantage de télétravail...). Pour les personnes qui veulent reprendre le travail après une maladie de longue durée, une nouvelle fonction au sein de l'entreprise peut, dans certains cas, constituer une solution intéressante.

A l'occasion des discussions sur le nouveau plan de réintégration des malades de longue durée au niveau fédéral, Unia a rappelé aux partenaires sociaux, ministres et députés fédéraux l'obligation des aménagements raisonnables. En effet, l'employeur ne peut procéder à un licenciement pour force majeure médicale s'il n'a pas préalablement envisagé toutes les possibilités d'aménagements raisonnables.

## Sensibiliser, informer et outiller



Lors de sa campagne pour les dix ans de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, Unia a appelé les personnes handicapées à faire valoir leurs droits, notamment le droit à un travail, et, en cas de refus, à s'adresser à Unia.

Unia a également publié « Les aménagements raisonnables dans l'emploi », une brochure d'information pour les employeurs, les travailleurs et les demandeurs d'emploi handicapés, les médecins du travail, autrement dit tous ceux qui sont concernés par l'emploi des personnes handicapées.

📌 La brochure « Les aménagements raisonnables dans l'emploi » est consultable sur [www.unia.be](http://www.unia.be) à la rubrique « Publications & Statistiques » et est aussi disponible en langue des signes



La brochure a aussi été diffusée auprès de services d'accompagnement de personnes handicapées et dans des entreprises de travail adapté pour stimuler le réflexe d'une recherche d'emploi sur le marché du travail classique et l'accès à des emplois réguliers. Tout comme dans l'enseignement, un

circuit parallèle et distinct s'est en effet développé en Belgique pour les personnes handicapées, avec sa propre logique d'entreprise. Très rares sont les travailleurs qui passent d'une entreprise de travail adapté vers le marché de l'emploi classique. En Flandre, ils n'étaient que 30 sur 17.000 en 2014. En région wallonne, en 2015, cela concernait 38 travailleurs sur 8.632.

Avec cette brochure, Unia veut sensibiliser tous les acteurs concernés à l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables sur le lieu de travail. Unia explique ce qui relève de la notion de handicap, ce que sont les aménagements raisonnables, comment évaluer le caractère raisonnable de ceux-ci. Les témoignages qui y sont repris brisent les stéréotypes sur les travailleurs handicapés. La brochure souligne que, même si les aménagements raisonnables sont un droit uniquement pour des personnes handicapées, réfléchir à ce type de mesure peut être une opportunité pour rendre le milieu de travail plus agréable pour tous, par exemple en proposant à tous les travailleurs un horaire flexible.

En 2016, Unia a également mis au point un module sur les aménagements raisonnables dans eDiv, son outil de formation en ligne à destination des employeurs. Ce module d'e-learning est entièrement accessible, y compris aux personnes ayant un handicap visuel.

↳ Lire aussi page 57 : Campagne « J'ai un handicap et j'ai des droits »

## Cas vécu

### Aménagement raisonnable en cas de nomination

Dans les dossiers d'aménagements raisonnables, Unia obtient des résultats probants par la voie du dialogue. Il a ainsi traité en 2016 le dossier d'une personne atteinte de sclérose en plaques qui travaillait dans une institution publique de santé. Elle avait contacté Unia parce que cette institution refusait de la nommer. Le règlement prévoyait en effet qu'un travailleur ne pouvait être absent que pendant un nombre maximum de jours au cours des trois années précédant la nomination. Après examen du dossier, Unia a estimé qu'il s'agissait d'une discrimination indirecte basée sur le handicap parce que la mesure défavorise les travailleurs handicapés : certains ont en effet un risque plus élevé d'absence pour raisons de santé que les autres travailleurs. Par l'intermédiaire du syndicat du travailleur concerné, Unia a communiqué sa vision à l'institution publique, qui a accepté de prévoir dans le règlement une exception pour les personnes handicapées. La nomination a ainsi pu avoir lieu.

## 1.5 | Racisme et attentats : des dossiers « emploi » d'un type nouveau

En 2015 et en 2016, les attentats commis en France et en Belgique ont transformé notre société. Le climat généré par ces attentats a eu un impact visible dans le travail d'Unia, en particulier à travers l'augmentation des signalements individuels liés à cette thématique enregistrés en 2015 et 2016.

Dans le secteur de l'emploi, Unia a ouvert 13 dossiers (4 en 2015 et 9 en 2016) de discrimination présumée directement liés aux attentats du 22 mars. Les incidents rapportés ont généralement lieu dans le cadre de la relation de travail.

Les requérants évoquent des insultes de type « sale terroriste » de la part de collègues ou de supérieurs

hiérarchiques. Mais ils évoquent aussi des amalgames entre conviction religieuse et/ou origine et dangerosité de la personne, sans que des insultes ne soient nécessairement proférées.

Unia note aussi plus souvent, dans des dossiers de licenciement ou de refus d'engagement dans lesquels le requérant invoque une présomption de racisme, que des employeurs se réfèrent ouvertement, sur papier ou oralement, aux attentats terroristes et à la peur des musulmans pour motiver leur décision.

Évoquons aussi les cas de retrait ou de refus d'habilitations de sécurité pour des emplois dans des lieux sensibles (aéroport, centrale nucléaire, armée...). Ce type de dossiers est nouveau pour Unia.

Dans les semaines et les mois qui ont suivi les attentats de Paris et de Bruxelles, Unia a ouvert plusieurs dossiers concernant des personnes à qui une habilitation de sécurité a été retirée ou refusée. Cela a eu pour conséquence des suspensions, voire des suppressions de contrat ou encore des refus d'engagement. A chaque fois, un motif assez général était invoqué tels que des « liens avec un milieu radical » sans plus de précisions. Les personnes concernées ne recevaient aucune information précise sur ce qu'il leur était concrètement reproché. Ils se trouvaient dès lors dans l'impossibilité de s'expliquer ou de se défendre.

Unia a conseillé à ces personnes d'introduire un appel auprès de l'Organe de recours en matière d'habilitations de sécurité. Sauf dans les rares cas où l'appel a été rejeté pour des raisons formelles, toutes les personnes suivies par Unia ont pu récupérer leur habilitation. Cela leur a également permis d'obtenir plus d'informations sur les raisons pour lesquelles il y avait un soupçon les concernant. Celles-ci étaient souvent anodines ou sans fondement, traduisant surtout une méfiance de principe à l'égard de personnes d'origine maghrébine. Cette origine est en effet une constante de tous les dossiers ouverts pas Unia.

Tous ont beaucoup souffert psychologiquement de l'impact de ces événements (*voir encadré*). Ils ont ressenti une forme d'arbitraire parce que la décision de retrait, avec ses lourdes conséquences, semble avoir parfois reposé sur des éléments anodins. Dans le meilleur des cas, les personnes ont pu retrouver leur travail, mais il est aussi arrivé qu'un employeur refuse de réengager un travailleur licencié malgré un retrait d'habilitation non fondé.

## Cas vécu

### Profondément choqué et humilié

« Je ne suis pas du tout d'accord avec les raisons qu'ils ont données (NDLR : au retrait de son habilitation). Elles sont tout à fait fausses, sans le moindre fondement. C'est vraiment humiliant. Je me suis toujours donné à fond dans mon travail. Être ainsi mis de côté, au lendemain des attentats de Bruxelles, a été un coup très dur. Cela me rend triste d'être mis en rapport avec ces événements tragiques et avec ces fous dangereux. Je suis profondément choqué. »

### Recommandations d'Unia : respect du droit de la défense et réparation

Unia s'interroge sur le respect des droits de la défense dans ces dossiers. Une décision de retrait d'habilitation devrait être motivée de manière plus substantielle. Par ailleurs, la procédure d'appel est très formaliste et doit être introduite dans des délais fort courts. Unia comprend que l'on puisse avoir recours, dans des circonstances graves comme celles des attentats, à des mesures de précaution, mais plaide pour que ceux qui en supportent les conséquences aient l'opportunité de se défendre. Ils doivent avoir accès aux informations qui les concernent et, si la mesure s'avère infondée, avoir droit à une forme de réparation, à des dommages et intérêts et à récupérer leur fonction antérieure.

↳ Lire aussi page 27 : *Société : l'intolérance, une réalité plus visible*

## BON À SAVOIR

Unia a rédigé un bilan des dossiers liés au contexte de menace terroriste qu'il a été amené à traiter ces derniers mois. Ce rapport sera publié dans le courant de l'année 2017 et pourra être consulté sur notre site [www.unia.be](http://www.unia.be) à la rubrique « Publications ».

## 2. ENSEIGNEMENT

### 2.1 | Principaux chiffres

En 2016, Unia a ouvert 213 dossiers concernant l'enseignement. Il s'agit d'une hausse globale de 27% par rapport à 2015.

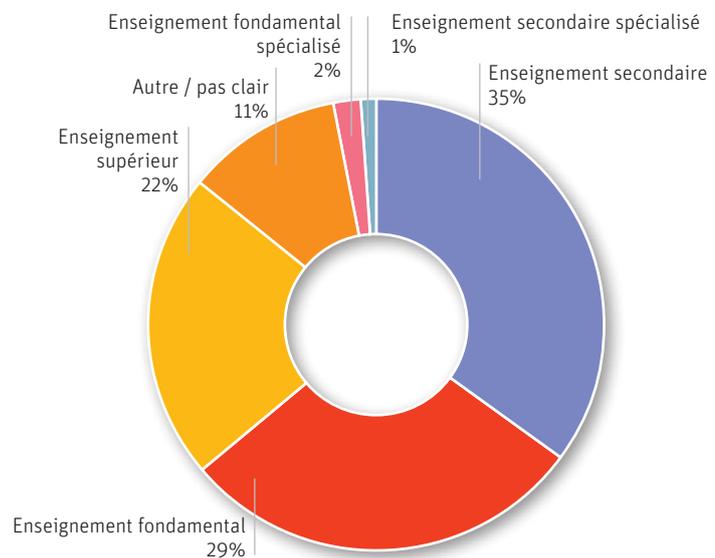
Lorsque l'on répartit les dossiers par niveau d'enseignement, 35% des dossiers concernent l'enseignement secondaire, 29% l'enseignement fondamental et 22% l'enseignement supérieur. Les formes de discrimination les plus rencontrées sont les demandes d'aménagements raisonnables pour des élèves en situation de handicap (44%) ; les problèmes de discrimination directe ou indirecte (33%) ; puis les problèmes de harcèlement à l'école (8%).

Au niveau des critères, celui du handicap (60% des dossiers) est le plus représenté dans ce domaine, avec une hausse de 40% par rapport à 2015. Au niveau des discriminations basées sur un des critères dits raciaux (18% des dossiers) ou la conviction religieuse ou philosophique (18% des dossiers), nous n'observons pas de hausse par rapport à l'année 2015.

Signalons qu'un dossier a généré à lui seul 42 signalements. Il s'agit du dossier lié au règlement général des études de la Haute Ecole de la Province de Liège, qui interdisait le port du foulard, provoquant réaction de nombreuses étudiantes concernées par cette interdiction.

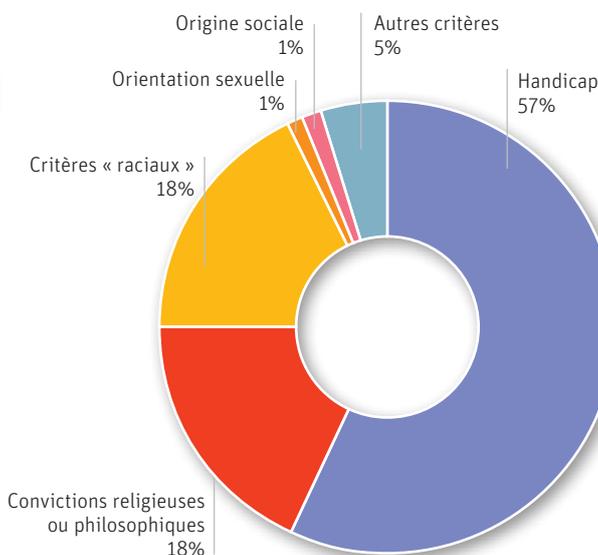
Nouveaux dossiers « Unia compétent » 2016 - par niveau d'enseignement (n=213)

	Dossiers
Enseignement secondaire	74
Enseignement fondamental	62
Enseignement supérieur	46
Autre / pas clair	23
Enseignement fondamental spécialisé	5
Enseignement secondaire spécialisé	3
<b>Total</b>	<b>213</b>



## Nouveaux dossiers « Unia compétent » 2016 – enseignement par critère de discrimination (n= 222)

	Dossiers
Handicap	127
Convictions religieuses ou philosophiques	40
Critères « raciaux »	39
Orientation sexuelle	3
Origine sociale	3
Autres critères	10
<b>Total</b>	<b>222</b>



## 2.2 | Handicap : davantage d'intégration, mais la route vers l'inclusion est encore longue

### L'enseignement inclusif, un droit fondamental

En ratifiant la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées les différents pouvoirs en Belgique se sont engagés à rendre l'enseignement inclusif. L'enseignement inclusif est donc un droit fondamental.

Un enseignement inclusif est un enseignement qui est organisé de manière à répondre aux besoins de tous les élèves. Il s'oppose à l'exclusion, à la ségrégation (l'organisation d'un enseignement distinct pour les élèves handicapés) et il n'est pas non plus de l'intégration (qui consiste à attendre des élèves handicapés qu'ils s'adaptent aux exigences du système général d'enseignement).

Un enseignement inclusif s'adapte à l'élève de manière à permettre un développement optimal de celui-ci, et non l'inverse. Pour que cela soit possible, il faut que tout le système d'enseignement - depuis les bâtiments scolaires jusqu'au matériel pédagogique - soit accessible et que les programmes scolaires, les méthodes d'enseignement et les modes d'évaluation soient flexibles.

Conserver deux systèmes d'enseignement séparés - ordinaire et spécialisé - est en contradiction avec la Convention ONU. A terme, ils doivent évoluer ensemble vers un système d'enseignement inclusif. C'est un changement profond qui demande une vision à moyen et long terme. C'est pourquoi la Convention ONU demande une réalisation progressive de ce modèle, ce qui implique que les autorités doivent dès maintenant élaborer une stratégie avec des objectifs clairs et une programmation réaliste.

L'élaboration de cette stratégie n'est pas l'apanage du seul monde de l'enseignement. Il faut collaborer avec d'autres secteurs, comme la politique d'aide aux personnes handicapées et la santé, et mettre en place une concertation étroite avec les élèves en situation de handicap et leurs familles mais aussi avec tous les acteurs concernés. En outre, l'enseignement inclusif ne pourra voir le jour que si des moyens adéquats y sont affectés, si les enseignants et les élèves bénéficient d'un soutien suffisant et les enseignants d'une formation adaptée. Les moyens qui sont aujourd'hui investis dans des systèmes d'enseignement distincts doivent dès lors être investis dans le projet d'un enseignement inclusif.

Dans l'attente d'une stratégie claire, Unia salue les pas - parfois modestes - que chaque Communauté a effectués.

## BON À SAVOIR

### « A l'école de ton choix avec un handicap » : une brochure mise à jour et d'usage plus facile



A l'occasion de la rentrée scolaire 2016-2017, Unia a réédité la brochure « A l'école de ton choix avec un handicap », qui avait connu un grand succès, dans une version actualisée et d'usage plus facile. Cette brochure est un guide pour tous

les acteurs concernés par des aménagements raisonnables, y compris les élèves et les étudiants, leurs parents et les écoles. Elle explique les droits des élèves handicapés et contient des conseils pratiques, des exemples de bonnes pratiques et des recommandations pour des aménagements raisonnables. La brochure « A l'école de ton choix avec un handicap » peut être téléchargée sur [www.unia.be](http://www.unia.be) à la rubrique « Publications » et y être consultée en langues des signes et en version facile à lire.

## Communauté flamande

Durant l'année scolaire 2015-2016, Unia a suivi de près la mise en œuvre du « décret M » (M pour Mesures destinées aux élèves ayant des besoins éducatifs particuliers) en Flandre. Ce décret est un premier pas important vers un enseignement inclusif mais il ne peut rester le seul pour Unia.

En juin 2016, Unia a réalisé une première analyse intermédiaire sur l'enseignement inclusif en Flandre, sur base des observations et des discussions liées à l'application de ce décret. Cette analyse a été transmise à la ministre flamande de l'Enseignement, Hilde Crevits, à la commission Enseignement du Parlement flamand et au département de l'Enseignement.

📌 *L'analyse intermédiaire de l'enseignement inclusif en Flandre peut être consultée sur [www.unia.be](http://www.unia.be) à la rubrique « Législation & Recommandations » sous le titre Aanbevelingen Unia over inclusief onderwijs (Recommandations d'Unia en matière d'enseignement inclusif)*

Dans cette première analyse, Unia fait une série de recommandations aux pouvoirs publics pour évoluer de manière plus durable vers un système d'enseignement inclusif. Il en appelle à des mesures rapides pour mieux protéger et respecter le droit à la non-discrimination et aux aménagements raisonnables.

USuite à la diffusion de son rapport intermédiaire et à son travail sur le terrain, Unia reçoit des demandes de conseils de la part de directions, d'accompagnateurs et de collaborateurs de centres d'accompagnement des élèves (Centra Voor Leerlingenbegeleiding ou « CLB », soit l'équivalent des centres psycho-médico-sociaux ou « CPMS » en Fédération Wallonie-Bruxelles) qui recherchent le meilleur moyen de réaliser un enseignement inclusif de qualité. C'est ainsi qu'a émergé le besoin de se réunir avec des CLB, l'association *Ouders voor Inclusie* (Parents pour l'inclusion) et le *Kinderrechtencommissariaat* (Commissariat aux droits de l'enfant) pour réfléchir à ce que les CLB peuvent faire pour être considérés par les parents comme un acteur indépendant. En cela, le décret M a ouvert le débat sur l'inclusion et a incité tous les acteurs concernés à passer à l'action.

## CAS VÉCU

### Solution négociée à l'école

Un élève de cinquième secondaire, souffrant de graves douleurs aux articulations, a du mal à se déplacer et est souvent absent. Sa mère demande l'aide d'Unia pour obtenir des aménagements raisonnables en vue des examens. Une concertation a lieu à l'école, au cours de laquelle on envisage les aménagements raisonnables nécessaires pour les examens et l'année scolaire suivante. Le règlement des examens est adapté et, au début de la nouvelle année scolaire, l'élève peut bénéficier des aménagements raisonnables suivants : il dispose en classe d'une armoire où il peut laisser son matériel, ses condisciples l'aident à garder ses cours en ordre, la leçon de gymnastique est remplacée par une tâche personnelle... Ces mesures seront régulièrement évaluées et adaptées.

Unia n'est cependant pas tout à fait rassuré. D'une part parce que des informations erronées sont diffusées sur la Convention des Nations Unies et l'enseignement inclusif. La Convention ONU demande aux autorités de mettre en place progressivement un enseignement inclusif soit un enseignement où il n'y a plus deux systèmes séparés. Certains pourtant affirment que la Convention ne se positionne pas contre un système d'enseignement spécialisé à part. Ceci provoque une confusion inutile et une insécurité pour les parents et pour les enseignants. Une communication univoque est essentielle afin d'éviter que la discussion sur l'évolution progressive vers un enseignement inclusif ne tourne au débat entre ceux qui sont pour et ceux qui sont contre le maintien d'un enseignement spécialisé. Cela concerne autant la Flandre que les autres communautés du pays.

D'autre part, Unia constate qu'il persiste encore une grande incompréhension sur ce qu'est véritablement un enseignement inclusif. On pense souvent que l'enseignement inclusif, c'est l'enseignement ordinaire tel que nous le connaissons, et que celui-ci doit accueillir les élèves en situation de handicap. Certains s'en inquiètent : ils redoutent que cet enseignement soit peu préparé à accueillir ces enfants et à leur garantir un enseignement inclusif de qualité. Un enseignement inclusif digne de ce nom doit pouvoir offrir un environnement et un soutien à chaque enfant qui en a besoin. Est-ce utopique ? Est-ce une orientation radicale ? La réalisation d'un enseignement réellement inclusif est un changement profond et c'est bien pourquoi la Convention demande de le mettre en œuvre progressivement. En même temps, on sait que plusieurs pays en Europe et dans le monde appliquent ce système inclusif en poursuivant la recherche de méthodes et pratiques pédagogiques inclusives et d'un juste équilibre entre inclusion et protection des élèves en situation de handicap.

Ainsi la Flandre doit-elle élaborer une stratégie afin de mettre en place un système d'enseignement inclusif d'une manière réfléchie, où l'expertise de l'enseignement spécialisé prend sa place sans reproduire une forme ou l'autre de ségrégation. Pour que les parents puissent également être rassurés sur le fait que leurs enfants recevront tout le soutien nécessaire et de qualité dans ce système inclusif.

Unia attend les premiers rapports sur l'inclusion du département Enseignement et les premières analyses basées sur un monitoring dans le courant de 2017. Unia insiste pour que les pouvoirs publics recueillent et analysent des données pertinentes, c'est-à-dire des données fournissant des informations fiables sur la progression et la qualité de l'enseignement inclusif

dont les principes sont définis dans la Convention des Nations Unies. Des informations fiables sur la qualité du soutien des enseignants et sur les avancées en matière de compétences pour réaliser l'inclusion sont également indispensables.

## Évaluer le caractère raisonnable d'un aménagement

Suite aux réactions suscitées par son rapport intermédiaire, Unia a voulu répondre durant l'année scolaire 2016-2017 de manière concrète aux demandes de soutien des différents acteurs et ainsi dépasser la simple information sur le droit aux aménagements raisonnables. Unia a donc lancé un projet en collaboration avec les services pédagogiques d'accompagnement, les services de soutien des CLB, des groupes de parents d'enfants en situation de handicap et des experts en matière d'aménagements raisonnables. Ces différents partenaires se sont réunis pour discuter d'une série de cas concrets autour des aménagements raisonnables à l'école. Les résultats de ces études de cas seront partagés lors d'une journée d'étude fin 2017. Le projet se poursuivra en 2018 en collaboration avec les points de contacts locaux d'Unia de manière à toucher l'ensemble des écoles, des collaborateurs des CLB et des sections locales des groupes de parents. Cette action s'inscrit aussi dans la campagne d'Unia « J'ai un handicap et j'ai des droits », lancée à l'occasion du 10ème anniversaire de la Convention des Nations unies, qui encourage les personnes handicapées à faire valoir leurs droits.

.....  
 ➤ Lire aussi page 57 : Campagne  
 « J'ai un handicap et j'ai des droits »

## BON À SAVOIR

.....  
 Les recommandations d'Unia sur l'enseignement inclusif flamand peuvent être consultées dans leur intégralité sur notre site web : [www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations](http://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations) (mots-clés enseignement inclusif flamand)

## Fédération Wallonie-Bruxelles

Les débats en Fédération Wallonie-Bruxelles sont sans doute moins vifs qu'en Flandre mais ils existent et portent sur les mêmes questions (lire ci-dessus les 2 pages précédentes). La situation n'est pas tout à fait la même non plus. La Flandre, suite à la mise en œuvre du décret M, a enfin donné un coup d'arrêt à l'augmentation de la population des élèves en enseignement spécialisé. Plus de 3.000 élèves issus de l'enseignement spécialisé ont rejoint l'enseignement ordinaire depuis 2014.

En Fédération Wallonie-Bruxelles, les indicateurs pour l'enseignement obligatoire révèlent qu'au contraire, le nombre d'élèves dans l'enseignement spécialisé ne cesse d'augmenter passant de 30.777 en 2004-2005 à 36.106, dix ans plus tard. Cette croissance s'observe aussi en termes relatifs, proportionnellement au nombre total d'enfants.

Plus positif est le nombre d'élèves en situation de handicap bénéficiant de mesures d'intégration dans l'enseignement ordinaire est en nette augmentation d'année en année : 512 en 2009-2010, 2.121 en 2013-2014 et plus de 3.000 en 2015-2016.

Les signalements reçus par Unia ne cessent également d'augmenter chaque année. Les écoles doivent mettre en place des aménagements raisonnables pour les élèves en situation de handicap. Ceux-ci peuvent prendre différentes formes, par exemple, en organisant la classe en U de manière à ce qu'un élève malentendant puisse voir qui parle. Il peut, par exemple, s'agir de matériel pédagogique adapté à un élève malvoyant ou d'outils supplémentaires pour des élèves qui ont du mal à avoir une réflexion abstraite. Pourtant il faut constater que ces aménagements raisonnables sont encore trop souvent refusés ou mis en place difficilement. Unia estime ces progrès insuffisants. La plupart des élèves handicapés continuent à être automatiquement orientés vers l'enseignement spécialisé et la proportion de jeunes dans l'enseignement spécialisé reste inquiétante.

Au niveau législatif et des politiques mises en place, quelles ont été les avancées dans l'enseignement obligatoire ? A ce jour, les groupes de travail sur les aménagements raisonnables coordonnés par la Direction de l'Égalité des Chances, le Délégué Général aux Droits de l'Enfant et Unia, ainsi que les formations à destination des directions des établissements scolaires sur les aménagements raisonnables dont Unia avait la charge sont à l'arrêt, dans l'attente des mesures que le Pacte d'Excellence devrait proposer.

Unia a remis un avis sur une proposition de décret du 3 mai 2016 relatif à l'accueil et à l'accompagnement d'élèves ayant des besoins spécifiques dans l'enseignement obligatoire ordinaire. Cette proposition de décret cherche à préciser la manière dont les aménagements raisonnables sont demandés et appliqués pour les élèves handicapés dans l'enseignement obligatoire et favorise un cadre plus clair, ce qu'Unia ne peut que soutenir. Cependant le texte manque de clarté sur la notion de handicap et en cela n'est pas conforme à la Convention et au décret antidiscrimination. Les modalités de conciliation et de recours sont également insuffisantes.

Unia a également pris connaissance de la proposition d'avis (numéro 3) du Groupe central du Pacte d'excellence (2 décembre 2016), qui vise à stimuler la diversité et le caractère inclusif dans tout l'enseignement. Un chapitre est consacré à la nécessité d'apporter une réponse aux besoins spécifiques d'élèves dans l'enseignement ordinaire. Unia y voit un consensus pour stimuler les initiatives visant à maintenir des élèves en situation de handicap dans l'enseignement ordinaire, en faisant appel aux moyens de l'enseignement ordinaire et spécialisé. Unia regrette cependant qu'il n'y ait pas de plan visant à mettre progressivement en place un enseignement inclusif qui ne soit ni ordinaire ni spécialisé. Unia s'inquiète également de l'approche des aménagements raisonnables laissés à la bonne volonté de ceux qui doivent les mettre en place alors qu'ils sont obligatoires en vertu du décret antidiscrimination et de la Convention.

### BON À SAVOIR

L'avis d'Unia relatif au respect des droits des élèves en situation de handicap dans le cadre du "Pacte pour un enseignement d'Excellence" peut être consulté sur notre site web : [www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/](http://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/)

Enfin, durant l'année scolaire 2015-2016, une recherche a été coordonnée et cofinancée par la Fédération Wallonie-Bruxelles et CAP48 sur l'intégration des élèves à besoin spécifiques dans l'enseignement ordinaire. Unia faisait partie du comité d'accompagnement de la recherche-action, réalisée par une équipe de l'UCL. L'étude visait à identifier les facteurs favorables aux projets d'intégration et était menée auprès d'élèves intégrés, de leurs familles, de

leurs camarades de classes ainsi qu'auprès des directions, des accompagnateurs du spécialisé et des centres PMS. Elle a montré comment l'expertise, les connaissances, l'expérience, la formation et les attitudes sont des facteurs individuels favorables aux projets d'intégration. Elle a également identifié les pratiques favorables comme les collaborations entre partenaires, les pratiques pédagogiques, la différenciation, les adaptations, le climat de la classe et le soutien. Cette recherche, sans prétendre être exhaustive, présente ainsi une série de leviers à actionner pour pouvoir avancer sur un modèle d'enseignement plus inclusif. En attendant, c'est surtout dans l'enseignement supérieur que des progrès concrets sont observés. Le décret de la Fédération Wallonie-Bruxelles sur l'enseignement supérieur inclusif est en vigueur depuis deux ans. Il encourage des aménagements raisonnables dans l'organisation et l'accompagnement des études, y compris pour les stages et les activités d'insertion professionnelle pour les étudiants handicapés. Chaque haute école et université possède un service d'accueil et d'accompagnement des étudiants handicapés. Ce service soumet à l'autorité académique la demande d'aménagement raisonnable de l'étudiant. Si cette autorité l'accepte, il élabore un plan d'accompagnement individuel.

La Commission de l'Enseignement Supérieur Inclusif (CESI) a été mise sur pied en juin 2015 pour accompagner ce processus. Unia participe comme observateur aux réunions de cette commission. En 2016, un seul étudiant a fait appel auprès de la CESI pour faire valoir son droit à des aménagements raisonnables et a obtenu gain de cause. L'enquête annuelle que la CESI envoie à toutes les écoles pour examiner la manière dont le décret est appliqué révèle que le nombre de demandes d'aménagements raisonnables est en hausse dans la plupart des établissements. En 2015-2016, 1.307 étudiants ont reçu une réponse positive à leur demande d'aménagement raisonnable contre 904 l'année précédente. Il s'agissait d'étudiants avec des troubles de l'apprentissage dans 53% des cas, d'étudiants malades chroniques dans 18,5% et avec des problèmes moteurs dans 10,9%.

Ces mesures ainsi que l'existence de la CESI vont dans le sens des recommandations d'Unia : elles permettent une concertation et une négociation avec les intéressés pour répondre aux besoins spécifiques des élèves. Néanmoins, on ne peut parler d'un modèle inclusif puisque c'est à l'étudiant qu'il revient de s'adapter au fonctionnement et aux exigences du système scolaire.

L'enseignement de promotion sociale suit la même voie. Le décret relatif à l'enseignement de promotion sociale inclusif a été adopté le 30 juin 2016. Il est en vigueur depuis

le 1 janvier 2017. Unia a été consulté lors de l'élaboration de ce décret, plus particulièrement sur la définition du « handicap » et sur la reconnaissance de celui-ci. Le décret reconnaît à tout étudiant handicapé le droit de demander des aménagements raisonnables par l'intermédiaire d'une personne de référence. Le Conseil des études se prononce ensuite sur le caractère raisonnable de l'aménagement demandé. Un organe d'appel est mis sur pied pour permettre un recours en cas de refus : la Commission de l'Enseignement de promotion sociale inclusif. Le décret prévoit qu'Unia sera membre de cette commission.

### Communauté germanophone

En communauté germanophone (Ostbelgien), la situation est encore différente. Les élèves en intégration ne doivent pas être inscrits dans l'enseignement spécialisé. Il n'y a pas non plus de centres PMS distincts pour le spécialisé et l'ordinaire. Durant l'année scolaire 2015-2016, le nombre d'élèves avec des besoins spécifiques qui bénéficient d'un projet d'intégration dans l'enseignement ordinaire (plus de 300) dépasse le nombre d'élèves qui fréquentent l'enseignement spécialisé (258). La Communauté germanophone a également fait l'expérience de fusionner une école primaire ordinaire avec une école primaire spécialisée pour en faire une école inclusive.

Durant la même année scolaire 2015-2016, une recherche-action similaire à celle menée en Fédération Wallonie-Bruxelles a été coordonnée et cofinancée par la communauté germanophone et CAP48. Elle visait, elle aussi, à identifier les facteurs favorables et les freins aux intégrations des élèves à besoin spécifiques dans les écoles ordinaires. Pour cette année scolaire, 303 élèves bénéficiaient en communauté germanophone d'un projet d'intégration. 178 familles ont accepté de participer à la recherche. Il est intéressant de relever que toutes les écoles en communauté germanophone accueillent des élèves en intégration (ce qui n'est pas le cas dans les autres communautés). Cette recherche, comme celle en Fédération Wallonie-Bruxelles, devrait fournir des données utiles à l'analyse des pratiques et des politiques.

## 2.3 | Convictions religieuses : pas d'interdiction du foulard pour les étudiantes

Unia est régulièrement saisi de signalements concernant des hautes écoles ou des écoles de promotion sociale qui interdisent le port des signes religieux. Pour diverses raisons, de plus en plus d'établissements adoptent de telles réglementations, avec la conséquence de freiner la participation de ces jeunes femmes à l'enseignement supérieur et au marché de l'emploi. Les raisons invoquées par les écoles sont diverses : volonté de faire respecter la neutralité (alors que ce principe ne s'applique qu'au personnel), problèmes de prosélytisme dans l'établissement, refus de certaines étudiantes d'accomplir certains actes pour des raisons religieuses... Unia constate que si les problèmes invoqués par les écoles sont effectivement sérieux, l'interdiction du port des signes religieux est souvent une réponse inadéquate aux questions posées.

Au début de l'année académique 2016-2017, la Haute Ecole de la Province de Liège (HEPL) a modifié son règlement, suite à une série d'incidents. Celui-ci interdit dorénavant « le port d'insignes, de bijoux ou de vêtements qui expriment une appartenance philosophique, religieuse et/ou politique, à l'intérieur de l'établissement ». Dans la pratique, c'était le foulard islamique qui est visé. Unia a reçu 42 signalements par rapport à cette situation et a rencontré le pouvoir organisateur et les étudiants afin de chercher ensemble une solution constructive respectueuse des droits de chacun.

Les restrictions à la liberté d'opinion et à la liberté d'exprimer pacifiquement sa foi doivent être proportionnées, définies et justifiées, ce qui n'était pas, selon Unia, le cas dans ce dossier.

Soutenues par le Collectif Contre l'Islamophobie en Belgique (CCIB), seize étudiantes portant le foulard ont attaqué en justice la modification du règlement. Le juge des référés a affirmé que « le port du voile n'est pas un obstacle à l'enseignement ni une source de tension en soi ». Il a estimé que l'interdiction généralisée était discriminatoire et, depuis, le règlement a été amendé.

Suite à cette décision, Unia a mis à jour sa recommandation adressée aux ministres de l'Enseignement supérieur et de l'Enseignement de promotion sociale, dans laquelle il est demandé de ne pas imposer de restrictions au

port de signes convictionnels par les étudiants. Unia plaide, dès lors, pour qu'une circulaire reprenant cette recommandation soit adressée à tous les établissements d'enseignement supérieur et d'enseignement de promotion sociale afin de parvenir à une politique uniformisée.

### BON À SAVOIR

Début 2018, Unia publiera les résultats de son Baromètre de la diversité, consacré cette fois à l'enseignement. Il s'agit d'un ensemble d'études qui se focalisent sur le système d'enseignement, respectivement en Communauté flamande et en Fédération Wallonie-Bruxelles. Le rapport comprendra trois sections principales :

- revue globale de la littérature
- analyse des pratiques et des cadres mis en place par les écoles pour gérer la diversité.
- analyse innovante des processus d'orientation au sein des écoles

## 3. SOCIÉTÉ - L'INTOLÉRANCE : UNE RÉALITÉ PLUS VISIBLE

« Quotidien », « ordinaire », « banalisé », « normalisé » : les qualificatifs utilisés aujourd'hui pour qualifier le racisme qui gangrène la société mettent mal à l'aise. Ils sont extrêmement choquants pour les personnes visées par ce type de discours et comportement, d'une gravité et d'une violence jamais banales. Ils sont également choquants parce qu'ils traduisent une évolution – ou plutôt une régression – de la société qui peine à dénoncer ce phénomène avec la fermeté requise et continue à pratiquer la politique de l'autruche. Faut-il rappeler que la Belgique ne s'est pas encore dotée d'un plan interfédéral de lutte contre le racisme comme elle s'y était engagée en 2001, lors de la conférence mondiale contre le racisme à Durban ?

De tous temps, le racisme s'est cherché une justification. L'actualité de ces 15 dernières années, depuis les attentats du 11 septembre 2001 jusqu'à ceux qui nous ont frappés en plein cœur le 22 mars 2016, est venue à sa rescousse. Il s'est en plus trouvé aujourd'hui un outil de propagation sans précédent : internet et, en particulier, les médias sociaux.

Plus que jamais, le racisme a recours à la rhétorique des normes, des valeurs et de l'identité : nationale ou, dans sa version plus consensuelle, « européenne », « occidentale ». Le même type d'intolérance et de rejet se constate à l'égard des musulmans le plus souvent lorsqu'ils sont d'origine maghrébine, arabe ou turque. Trop souvent, le contre-discours tombe dans le piège de lui répondre sur le même registre. Or un des défis principaux pour combattre le racisme est justement de sortir de cette dialectique et de remettre l'accent sur les mécanismes qui l'alimentent et les idéologies qui l'exploitent.

### 3.1 | Les attentats du 22 mars : une société fragmentée

Les attentats du 22 mars à Zaventem et à Bruxelles constituent un crime de haine. Ils ont explicitement pour objectif d'exacerber les relations entre les diverses communautés de notre pays.

Les responsables de ces attentats ne sont pas complètement parvenus à leurs fins. En Belgique, comme dans d'autres pays touchés par ce type d'attentats, la

réaction citoyenne a été dans le sens du refus des amalgames. Il n'empêche que les faits de discrimination et d'agressions, verbales mais aussi physiques, se sont multipliés. Si l'effet le plus visible des attentats est celui d'une forte augmentation de l'hostilité vis-à-vis des personnes arabo-musulmanes, les propos, traitements et comportements discriminatoires à l'encontre de tous les groupes minoritaires sont en augmentation (voir l'analyse de nos dossiers dans ce même chapitre).

#### Des sursauts épisodiques

Au cours de l'été 2016, une vague de réactions racistes et haineuses déferlent sur les sites de journaux et des groupes Facebook à la suite du décès de Ramzi Mohammad Kaddouri, un habitant de Genk, lors d'un tragique accident durant ses vacances au Maroc. Le même phénomène se produit lorsque Kerim Akyl, lui aussi originaire de Genk, perd la vie le 1er janvier 2017 dans l'attentat contre une boîte de nuit à Istanbul.

Fort heureusement, la contre-réaction est vive. Les propos sont largement condamnés, tant par les citoyens que par le monde politique.

De même, le député open VLD, Luk van Biesen est rapidement rappelé à l'ordre lorsqu'il enjoint à sa collègue SPA, Meryame Kitir, de « retourner au Maroc ».

La succession de ces incidents fait office d'électrochoc pour beaucoup de ceux qui pensaient que le racisme appartenait au passé, malgré les signaux réguliers d'organisations telles qu'Unia. Les promesses politiques de s'atteler à des initiatives contre le racisme n'ont toutefois pas encore été réalisées.

#### Dossiers individuels ouverts par Unia : chiffres et analyse

En 2016, Unia a ouvert 698 dossiers liés aux critères « raciaux » protégés par la législation antidiscrimination (prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique).

Unia a également ouvert 390 dossiers liés au critère de « convictions religieuses ou philosophiques », qu'il convient de citer ici dans la mesure où les faits

relatés s'assimilent à une forme d'intolérance dont les mécanismes sont souvent similaires à ceux liés aux stricts critères « raciaux ».

En ce qui concerne les critères « raciaux », l'augmentation du nombre total de dossiers est de 6% par rapport à l'année 2015. Tous les secteurs sont concernés par cette augmentation, excepté l'enseignement et les médias. Les médias, en particulier internet et les médias sociaux, restent toutefois en tête des dossiers ouverts. Si l'évolution est contenue, c'est entre autres parce qu'Unia met davantage l'accent sur un travail structurel et continue de renforcer ses partenariats. Par conséquent, certains signalements portant sur des discours de haine sur internet sont réorientés et ne donnent plus lieu à l'ouverture d'un dossier.

La même tendance s'observe pour les dossiers liés aux convictions religieuses et philosophiques, avec une augmentation généralisée sur tous les secteurs (excepté les médias et l'enseignement). L'augmentation est toutefois plus marquée que pour les dossiers fondés sur les critères « raciaux ».

Les dossiers liés à l'emploi suivent de peu les dossiers « médias ». Il s'agit essentiellement de problèmes de harcèlement à caractère discriminatoire, de refus d'embauche ou encore de licenciements. Enfin dans le domaine des biens et services, les problèmes signalés concernent notamment le refus de location de logement, des insultes dans des commerces ou encore de refus d'accès à des discothèques ou des cafés.

### Nombre de dossiers « Unia compétent » pour les critères dits « raciaux » par domaine (n=698)

	Dossiers
Médias	177
Travail et emploi	169
Biens et services	164
Police et justice	64
Société	60
Enseignement	40
Activités diverses	20
Sécurité sociale	2
Autre / pas clair	2
<b>Total</b>	<b>698</b>

### Nombre de dossiers « Unia compétent » pour les convictions religieuses et philosophiques par domaine (n=390)

	Dossiers
Médias	158
Travail et emploi	88
Biens et services	45
Enseignement	39
Société	31
Activités diverses	13
Police et justice	11
Sécurité sociale	4
Autre / pas clair	1
<b>Total</b>	<b>390</b>

Au niveau quantitatif, relevons les augmentations suivantes :

- Biens et services : +41% de dossiers liés aux critères dits « raciaux »; + 73% de dossiers liés aux convictions religieuses et philosophiques.
- Police & justice : +56% de dossiers liés aux critères dits « raciaux »; La même augmentation est observée au niveau des dossiers liés aux convictions religieuses et philosophiques (+57%) mais le faible nombre de dossiers ne permet pas d'établir de réelle tendance.
- Emploi : +15% de dossiers liés aux critères dits « raciaux »; + 91% de dossiers liés aux convictions religieuses et philosophiques.

Il est raisonnable de penser que ces augmentations sont en partie liées aux attentats du 22 mars 2016 et à la fragmentation accrue de la société qui en a résulté.

Un mois après ces attentats, nous faisons déjà part de notre inquiétude en annonçant ceci : « (...) on constatera à moyen et long terme une augmentation des signalements liés à l'accès au logement ou au recrutement dans l'emploi. Les responsables politiques, en lien avec les associations de terrain, vont devoir anticiper ce genre de problématiques qui polariseront encore plus la société ».

➤ [www.unia.be/fr/articles/oui-les-attentats-ont-laisse-des-traces](http://www.unia.be/fr/articles/oui-les-attentats-ont-laisse-des-traces)

Si dans les semaines qui ont suivi les attentats, Unia a régulièrement été sollicité au sujet de tensions présumées racistes et en particulier islamophobes avec la police, on note effectivement, un an plus tard, une nette augmentation de la discrimination dans l'emploi et on commence à l'observer dans le logement. Tout se passe donc comme si les amalgames s'étaient progressivement « installés » dans la société. Certains auteurs d'actes racistes se sentent légitimés dans leurs discours et leurs comportements de haine et les médias sociaux renforcent encore ce sentiment. C'est une tendance à laquelle il faudra être particulièrement attentif.

Unia est régulièrement interpellé par des responsables politiques, par les médias, par des citoyens sur un repli sur soi, sur des comportements d'intolérance de la part des personnes issues des minorités ethniques ou religieuses. Sans nier l'existence de ce phénomène, il faut constater qu'Unia ne reçoit que relativement peu de signalements ou de demandes précises de cette nature. Ainsi, dans le cadre de la lutte contre les prédicateurs de haine, Unia a regretté le peu de recours à la législation antidiscrimination qui prohibe l'incitation à la haine, la violence ou la discrimination et le peu de dossier qui lui sont transmis pour pouvoir faire une analyse et remettre un avis aux autorités.

Au-delà des chiffres, c'est l'évolution dans la teneur même des témoignages des requérants qui inquiète. Il s'agit souvent d'incidents concernant des tentatives d'intimidation musclées, d'agressions verbales ou physiques et de violence comme dans le cas de cette femme musulmane portant le foulard insultée et frappée sur le parking d'un supermarché ou de cette autre dame harcelée dans une boulangerie de Louvain. Unia s'est d'ailleurs constitué partie civile dans cette affaire et l'auteur des faits a été condamné (en 2017) pour incitation à la violence et à la discrimination envers un groupe par le Tribunal correctionnel de Louvain.

Dans le secteur de l'enseignement, Unia a reçu des signalements d'enfants ou de parents d'enfants, principalement d'origine marocaine, stigmatisés à l'école par des enseignants à la suite des attentats. On peut citer aussi dans le secteur de l'emploi, des accusations malveillantes et du harcèlement.

## Des dossiers directement liés à la lutte contre le terrorisme

Depuis les attentats de Paris en novembre 2015 et de Bruxelles et Zaventem en mars 2016, Unia voit aussi augmenter le nombre de dossiers ayant un lien direct avec les attentats, avec les enquêtes à ce sujet ou, plus généralement, avec des interventions visant à prévenir les actes terroristes et la radicalisation. Entre 2010 et 2014, Unia comptait un ou deux dossiers de ce type par an. En 2014, l'année de l'attentat contre le Musée Juif de Belgique, nous avons constaté une légère augmentation. En 2015, le nombre de ces dossiers a été multiplié par cinq suite aux doubles attentats à Paris. En 2016, cela a concerné 44 dossiers.

➤ Lire aussi page 18 : *Racisme et attentats : des dossiers « emploi » d'un type nouveau*

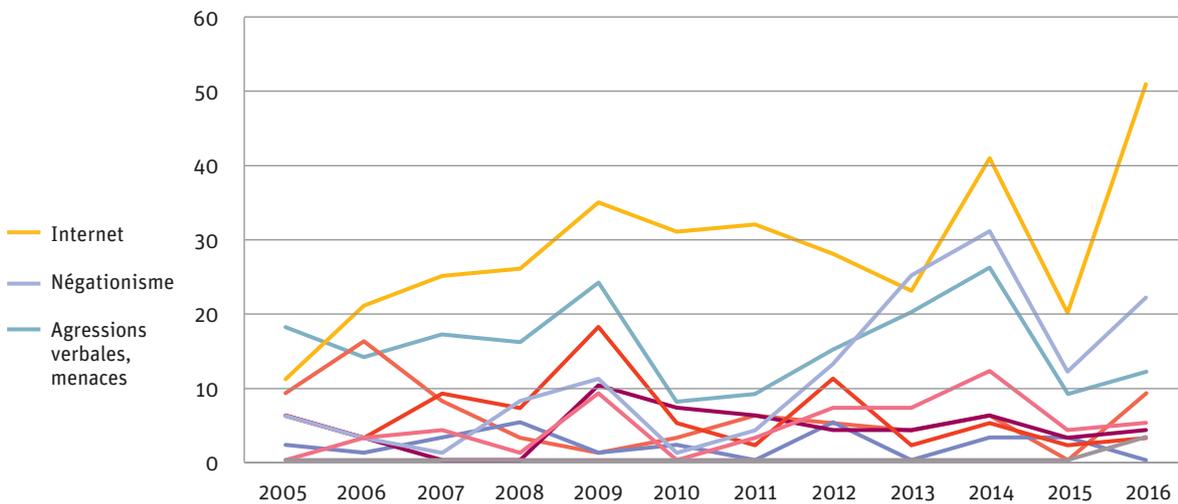
### CAS VÉCU

#### Suspect de s'être intéressé à l'absolution

Unia a été informé d'un incident concernant un musulman qui suivait un cours dans une mosquée. Après l'assassinat d'un prêtre de 85 ans dans l'église de Saint-Etienne-du-Rouvray, en France, en 2016, et les appels au pardon, il a voulu approfondir l'idée d'absolution dans la religion catholique. Il a contacté une église non loin de chez lui. Peu après, il a été arrêté par la police qui cherchait à savoir pourquoi il s'intéressait à cette église et s'il cherchait à commettre un attentat. L'homme a expliqué la situation, mais a tout de même été détenu pendant 28 heures avant d'être relâché, sans aucune suite et sans aucune explication.

## Antisémitisme : une hausse marquée des dossiers

## Antisémitisme et négationnisme : évolution incidents signalés (2005-2016)



	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
— Agressions verbales, menaces	18	14	17	16	24	8	9	15	20	26	9	12
— Lettres, articles	9	16	8	3	1	3	6	5	4	6	0	9
— Médias audiovisuels	2	1	3	5	1	2	0	5	0	3	3	0
— Internet	11	21	25	26	35	31	32	28	23	41	20	51
— Actes de violence	6	3	0	0	10	7	6	4	4	6	3	4
— Détériorations, vandalisme	6	3	9	7	18	5	2	11	2	5	2	3
— Négationnisme	6	3	1	8	11	1	4	13	25	31	12	22
— Autres	0	3	4	1	9	0	3	7	7	12	4	5
— Enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3

Parmi les faits présumés racistes signalés à Unia en 2016, il faut noter l'augmentation particulièrement marquée (+105%, soit 109 faits) des faits d'antisémitisme.

C'est la troisième fois en 10 ans que le total avoisine ou dépasse les 100 signalements. Cela avait été le cas en 2009 et en 2014 et l'analyse des dossiers montrait que ces pics de signalements étaient clairement liés aux opérations militaires menées par Israël (décembre 2009 : opération « plomb durci » ; été 2014 : opération « Bordure protectrice »). Ce n'est pas le cas en 2016, même si le conflit israélo-palestinien continue à alimenter l'hostilité de certains à l'égard des Juifs.

Dès lors, l'influence des attentats commis le 22 mars 2016 à Bruxelles et Zaventem ne peut être écartée. Le contexte alimente le rejet de l'autre et ravive les tensions entre communautés. Les théories du complot juif ont également refait surface après les attentats qui ont touché la Belgique et ses voisins.

S'il y a eu une stabilisation voire une baisse des signalements relatifs aux agressions verbales et aux menaces, au vandalisme et aux détériorations de bâtiments (de synagogues, notamment) depuis 2015, notamment suite aux mesures de sécurité prises dans la foulée de l'attentat au Musée Juif, les signalements liés à des déclarations

figurant sur internet continuent leur progression (+155%). Notons que les réseaux sociaux sont également devenus un nouveau vecteur du négationnisme, qui connaît un regain par ce biais.

### 3.2 | Messages de haine en ligne : code de bonne conduite pour les grandes entreprises du net

La collaboration internationale en matière de lutte contre les messages de haine s'est intensifiée en 2016. En mai, un code de bonne conduite a été conclu entre la Commission européenne, Facebook, Twitter, YouTube/Google et Microsoft pour endiguer le phénomène. Les objectifs de l'Europe : une application de la législation nationale par ces médias sociaux dès qu'ils sont informés d'un fait délictueux ; la notification et la suppression des messages de haine de manière plus efficace et plus cohérente et une plus grande transparence quant à leur procédure de « *notice and take down* » (constater les propos et les retirer).

Cette déclaration d'engagement constitue un signal important de la part de ces entreprises. Elle affirme que les messages de haine n'ont aucune place sur leurs réseaux.

Concrètement, les médias sociaux se sont engagés à répondre endéans les 24 heures à une notification d'un message de haine et, si nécessaire, de supprimer le message ou de bloquer l'accès à celui-ci. Ils ont également déclaré vouloir effectivement tenir compte de la législation nationale, même s'ils se réfèrent en priorité à leurs propres *community guidelines*.

La première évaluation de ce Code de Conduite, après 10 semaines de suivi des notifications à Facebook, YouTube et Twitter, était mitigée.

🔗 [http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\\_id=40573](http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=40573)

YouTube et Facebook évaluent à peu près la moitié des notifications dans les 24 heures après les avoir reçues ; pour Twitter, cette proportion est de moins d'un quart. Le message de haine a été effectivement supprimé dans 48,5% pour Youtube, 28,3% des cas pour Facebook, 19,1% pour Twitter. Sauf dans le cas de Facebook, la réaction était par ailleurs plus efficace lorsque la notification émanait d'un « *trusted partner* » (partenaire privilégié) plutôt que d'un individu. Un second exercice d'évaluation, auquel

participe à nouveau Unia, est prévu en 2017.

Unia fait partie des « *trusted partners/reporters* » de Facebook et Twitter. Il jouit donc d'un statut privilégié lorsqu'il transmet des notifications à ces réseaux. Il est également consulté par ces mêmes entreprises sur des questions relatives à la législation en vigueur en Belgique. Unia développe également des contacts avec Facebook et Twitter en dehors du cadre européen, l'objectif restant de lutter plus efficacement contre la haine en ligne.

Dans la lutte contre les messages de haine en ligne, Unia observe aussi avec intérêt les opportunités offertes par la création de la nouvelle Internet Referral Unit de la police fédérale, qui se spécialise dans le phénomène de la criminalité en ligne. Cette unité peut demander à Twitter et Facebook de geler certaines informations, de désactiver certains comptes ou d'évaluer le niveau de menace de profils et de messages. Unia et l'Internet Referral Unit, en tant que points de contacts nationaux du EU High Level Group on Combating Racism, Xenophobia and all Forms of Intolerance, sont aujourd'hui les principaux interlocuteurs de ces géants du net en matière de lutte contre la cyberhaine et la cybercriminalité en Belgique.

Depuis 2016, Unia participe aussi au projet « *Research, Report, Remove: Countering Cyberhate Phenomena* » de l'International Network against Cyberhate (INACH), qui réunit des organisations qui luttent contre la haine en ligne. Ce projet s'étend sur deux ans et implique aussi des organisations espagnoles, allemandes, néerlandaises, françaises et autrichiennes. Il entend mieux cerner le phénomène de la cyberhaine et faciliter l'échange de bonnes pratiques.

Par ailleurs, INACH ambitionne également de créer une base de données commune de signalements de messages de haine. Le réseau veut ainsi parvenir à des lignes directrices communes destinées aux fournisseurs de services internet et médias sociaux. Les données qui sont récoltées dans ce projet sont aussi intéressantes dans le cadre du code de bonne conduite entre la Commission européenne et Facebook, Twitter, YouTube et Microsoft.

### Dossiers individuels ouverts en 2016

Outre le travail mis en place avec les sociétés de médias sociaux, Unia poursuit son travail de traitement de dossiers individuels relatifs à la haine en ligne. 276 dossiers ont été ouverts en 2016.

Alors qu'en 2015, ces dossiers concernaient davantage des messages de haine à l'égard de réfugiés et de demandeurs

d'asile, en 2016 ils portaient assez nettement sur des dossiers liés au terrorisme et à l'amalgame entre étrangers/musulmans et terroristes.

### Nouveaux dossiers « Unia compétent » 2016 – media per type (n=334)

	Dossiers	%
Internet	276	83%
Presse écrite	27	8%
Publications diverses	17	5%
Télévision	10	3%
Radio	4	1%
<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>100%</b>

### Détail dossiers « Unia compétent » 2016 Internet (n=276)

	Dossiers	%
Réseaux sociaux	137	50%
Courriel en chaîne	63	23%
Site web belge	41	15%
Forum de discussion d'un journal	13	5%
Autre : blog, mail privé, sms/mms...	14	5%
Site web étranger	8	3%
<b>Total</b>	<b>276</b>	<b>100%</b>

La voie judiciaire est souvent inadaptée à la lutte contre la haine en ligne, principalement en raison de l'instantanéité du net. Unia opte toutefois pour cette approche en cas de racisme organisé et d'incitations à la haine répétées.

En 2016, la page Facebook de la Vlaamse Verdedigings Liga (VVL), contre laquelle Unia avait déjà déposé plainte en 2015, a encore suscité de l'émoi, avec un post sur Ramzi Mohammad Kaddouri, décédé durant ses vacances au Maroc. Unia a joint ces nouveaux éléments aux plaintes précédentes. Le parquet d'Anvers a annoncé vouloir citer à comparaître la VVL pour incitation à la haine et diffusion de messages racistes. L'affaire a entretemps été introduite devant le tribunal de première instance, le 17 mars 2017. Unia s'est constitué partie civile.

Unia avait déjà déposé plainte contre le gestionnaire en 2015, afin qu'il mette les messages racistes hors ligne, ce qu'il avait refusé. Unia constate que des groupes Facebook comme celui-ci, créés dans le sillage de la crise de l'accueil de 2015, se sont « professionnalisés » dans la foulée des attentats de Bruxelles et de Zaventem. Les messages de haine qu'ils diffusent proviennent souvent

de groupuscules d'extrême droite provenant de l'étranger.

Unia a également déposé plainte contre un utilisateur de Twitter qui appelait à la haine contre les musulmans. Le profil avait déjà été mis hors ligne à trois reprises, mais la personne est chaque fois parvenue à créer rapidement un nouveau profil et à poursuivre ses activités. Dans ce cas, la voie pénale garde toute son utilité.

Enfin, Unia met au point un formulaire digital dynamique destiné à faciliter le signalement de messages de haine par les utilisateurs de réseaux sociaux. Il donnera des informations claires sur la loi, des conseils pour réagir aux messages de haine et des liens vers les instances auxquelles le signalement peut encore être adressé. Dans l'attente, des nouvelles pages ont été éditées sur le site internet pour conseiller, informer et orienter les internautes qui veulent réagir contre la haine sur la toile : [www.unia.be/fr/domaines-daction/internet](http://www.unia.be/fr/domaines-daction/internet).

## 4. SOLUTIONS EXTRAJUDICIAIRES : RECONNAISSANCE, RÉPARATION, PRÉVENTION

Unia ne saisit pas la justice à la légère et privilégie les procédures extrajudiciaires. Cette approche offre de meilleures chances d'une solution durable et structurelle et contribue ainsi à prévenir les discriminations. Dans des cas exceptionnels, Unia saisit la justice si l'affaire constitue un enjeu de société, pour établir un précédent ou si les faits sont particulièrement graves. Il saisit aussi la justice pour faire évoluer la jurisprudence, en cas de nouveaux développements, ou pour établir un principe important d'intérêt général, ce qu'on appelle la *strategic litigation*.

En outre, l'approche extrajudiciaire offre l'avantage d'apporter des solutions plus rapides aux personnes discriminées. Celles-ci se montrent souvent hésitantes devant les coûts d'un avocat et la lenteur de la procédure judiciaire. L'indemnisation morale peut s'élever, dans le secteur de l'emploi, à l'équivalent de six mois de salaire brut. Elle est par contre limitée à 1.300 euros dans le secteur des biens et services. Unia estime ce montant insuffisant et demande, dans le cadre de l'évaluation de la législation antidiscrimination en cours, de revoir ce montant à la hausse. En optant pour une solution négociée,

Unia cherche non seulement une reconnaissance de la discrimination et une réparation pour la victime, mais veut aussi élaborer avec la partie adverse des mesures pour prévenir d'autres discriminations. Cette procédure a donc également une portée préventive.

➤ *Plus d'informations [www.unia.be/fr/articles/les-lois-antiracisme-et-antidiscrimination-ont-10-ans](http://www.unia.be/fr/articles/les-lois-antiracisme-et-antidiscrimination-ont-10-ans)*

Unia a entrepris un rapportage plus systématique des solutions négociées qu'il contribue à mettre en place. Les plus exemplatives sont à présent reprises sur notre site internet, à la rubrique « Jurisprudence & Alternatives ». 42 solutions négociées sont ainsi présentées pour l'année 2016.

Vous trouverez également, à travers l'ensemble de ce rapport, des encadrés dans lesquels des solutions négociées sont présentées.

Pour en décrire les étapes et les effets structurels, citons l'exemple de ce dossier, traité par Unia en 2016, d'une femme en chaise roulante qui avait réservé un siège sur un vol d'une compagnie aérienne établie en Europe.

Toutes les formalités étaient en règle, y compris l'attestation requise pour la batterie de la chaise roulante, mais quand cette dame s'est présentée à l'embarquement, elle n'a pas pu monter dans l'avion. La chaise roulante ne figurait pas sur la flight sheet. La compagnie aérienne n'a pas proposé d'alternative, comme elle y est pourtant obligée, et n'a pas non plus remboursé le ticket. Elle n'a pas plus répondu à la plainte de la passagère.

Unia avait déjà reçu des signalements contre cette compagnie aérienne, comme par exemple celui d'une femme malvoyante accompagnée d'un chien d'assistance qui s'était aussi vu refuser l'accès à la porte d'embarquement. Il a constaté que le personnel n'était pas suffisamment formé, que les règles européennes sur les droits des personnes handicapées n'étaient pas ancrées dans l'organisation et que la procédure de traitement des plaintes de l'entreprise n'était pas efficace. Dans un premier temps, la compagnie aérienne n'a pas réagi, jusqu'au moment où Unia a menacé de saisir la justice.

Lors des négociations, la compagnie aérienne a reconnu l'erreur. Elle s'est montrée disposée à indemniser les dommages subis et à passer son propre fonctionnement à la loupe. Elle a promis sa pleine collaboration à un screening de son accessibilité par des experts en aviation et en handicap. La compagnie aérienne a établi un plan d'action avec un auditeur externe. Elle dispose de 5 mois pour adopter les mesures et les évaluer. Le compte rendu sera remis à Unia et au SPF Mobilité et Transports

chargé de protéger les droits des passagers. Les passagers concernés ont tous reçu une indemnisation.

Tous les engagements ont été formalisés dans une transaction qui a été signée par toutes les parties. Toutes les parties qui s'engagent à respecter les obligations stipulées dans cet accord renoncent également au droit de saisir le juge ultérieurement. C'est donc une manière de garantir la confiance à l'égard de la solution négociée. Si l'accord devait ne pas être respecté, Unia pourrait porter l'affaire devant le tribunal.

La collaboration avec un expert international en aviation et en handicap est un autre élément marquant de ce dossier. Dans d'autres dossiers, Unia s'efforce également de collaborer avec des experts de chaque domaine afin de rendre la solution négociée plus structurelle.

Unia constate par ailleurs que, dans le cas d'affaires très polarisées, la conciliation gagne à se dérouler dans le cadre neutre de la médiation judiciaire, tant pour les affaires de droit civil que de droit pénal. Unia n'est en effet pas toujours perçu par toutes les parties comme un acteur neutre car il peut saisir le juge. L'entremise du médiateur désigné par le juge et qui agit en tant que partenaire neutre d'Unia permet aux deux parties de désamorcer le conflit et d'aboutir à un dialogue constructif.

Dans le secteur de l'emploi, Unia opte régulièrement pour la voie de la négociation dans des dossiers liés au handicap, en particulier en matière d'aménagements raisonnables. C'est le cas lorsqu'il existe une relation de travail active et donc un intérêt commun sur la base duquel une solution peut être recherchée.

## CAS VÉCU

Un homme malentendant n'a pas été engagé sous prétexte qu'il n'entendrait pas venir les chariots élévateurs dans l'entrepôt. Suite à l'intervention d'Unia, la direction a suivi une formation organisée par Unia. En collaboration avec des services externes spécialisés dans le travail et le handicap, l'entreprise a envisagé les moyens d'adapter ses postes de travail afin de permettre aux postulants en situation de handicap d'être pris en compte pour le poste à pourvoir. Le requérant a en outre touché des dommages et intérêts sous la forme de 6 mois de salaire brut.

Enfin, la communication revêt également une importance cruciale dans le cadre d'une solution négociée. Ces solutions constituent une manière alternative de clarifier les droits. C'est pourquoi Unia présente les solutions extrajudiciaires sur son site internet, à la rubrique « Jurisprudence & Alternatives ». Entreprises, syndicats, pouvoirs publics, citoyens et organisations peuvent s'inspirer de la banque de données pour résoudre des conflits similaires.

## CAS VÉCU

---

Un requérant d'origine étrangère était intéressé par un logement à louer. Il a tenté à plusieurs reprises de contacter l'agence immobilière, en vain. Lorsqu'on lui a enfin répondu, la visite lui a été refusée, l'agence prétendant que le logement était déjà loué. Des connaissances d'origine belge et ayant sollicité le même logement ont obtenu une réponse rapide et une visite immédiate. Le requérant a contacté Unia. Suite à une longue négociation avec l'agence immobilière et à l'intervention de l'Institut professionnel des agents immobiliers (IPI), Unia et l'agence immobilière ont abouti à une solution constructive. L'agence immobilière informera dorénavant les propriétaires émettant des exigences discriminatoires du caractère illégal de leur demande et intégreront une clause de non-discrimination dans les contrats avec les propriétaires. Le candidat locataire a reçu des excuses écrites. Il a également été convenu que du matériel de sensibilisation d'Unia sera exposé dans l'agence.

## Chapitre 2

Unia est ouvert  
à tous les acteurs  
de la société



*Pour chaque initiative, Unia définit ses groupes cibles et partenaires : autorités politiques et publiques, citoyens, organisations de la société civile, professionnelles, partenaires sociaux, universitaires, organisations internationales, etc. La promotion de l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination relèvent aussi de la responsabilité de tous ces acteurs.*

*À travers ses initiatives, Unia veut encourager tous ses partenaires à renforcer leurs compétences en leur offrant un soutien, un accompagnement et des formations pour lutter contre la discrimination et l'exclusion.*

*C'est, en effet, une des missions d'Unia de réunir ces acteurs autour de questions spécifiques tant aux niveaux local, régional, national qu'international. Ce chapitre reprend donc plusieurs exemples de collaboration entre Unia et divers acteurs de la société à ces différents niveaux d'intervention.*

## 1. LES SERVICES LOCAUX : DES AMBASSADEURS D'UNIA

Les collaborateurs des services locaux d'Unia sont nos ambassadeurs en Flandre et en Wallonie. Leur présence sur le terrain nous permet, d'une part, de renforcer l'accessibilité de nos services tant aux citoyens qu'aux acteurs locaux et, d'autre part, de développer une expertise plus affinée qui tient compte des enjeux et des préoccupations spécifiques des régions.

Grâce à leur implantation locale, ils sont les premiers collaborateurs d'Unia en contact avec les citoyens et les différents acteurs publics ou privés. Ils peuvent assurer le relais et la coordination vers le siège central. Leurs missions sont multiples et reflètent nos différents métiers : soutien individuel aux personnes se sentant discriminées ; sensibilisation et formation, accompagnement de projets de sensibilisation ou de prévention, formulation d'avis et recommandations. Au travers de ces différents axes, ils travaillent en collaboration avec les acteurs de terrain.

Ainsi, les points de contacts locaux se concentrent-ils sur toutes les matières étroitement liées à la vie locale : le logement, les transports publics, l'horeca, l'enseignement et les services locaux. Leurs coordonnées sont accessibles à la [page 90](#).

En 2016, les services locaux ont mis l'accent sur quelques priorités :

- accroître la notoriété locale d'Unia afin de rendre ses services plus accessibles aux citoyens, aux partenaires et aux pouvoirs locaux.
- Mettre en place des permanences à destination de citoyens.
- Tisser des liens avec les acteurs locaux afin de développer ou de s'insérer dans des réseaux existants en vue d'offrir un service efficient et complémentaire aux citoyens et stimuler les échanges de bonnes pratiques.
- Sensibiliser les pouvoirs locaux aux discriminations et à leur cadre légal.
- Appréhender les réalités locales notamment en matière de discriminations dans le logement, les difficultés rencontrées dans le cadre de demandes d'aménagements raisonnables, principalement dans l'enseignement.
- Lutter contre les discriminations sur le marché du logement avec l'aide des partenaires locaux.
- Inviter au dialogue sur le vivre-ensemble inter-confessionnel et interculturel au niveau local.

### 1.1 | Unia plus accessible et plus proche des réalités locales

Accroître l'accessibilité d'Unia constitue une priorité mais aussi un défi dans la mesure où il ne suffit pas de mettre en place une permanence ou d'ouvrir un bureau pour que les citoyens poussent la porte des points de contact locaux. Pour être accessible et offrir un service efficient, il est nécessaire que les citoyens et partenaires locaux connaissent l'existence même de l'institution, de ses missions et de ses différentes implantations. Aussi, bien que la création des services locaux en Flandre et en Wallonie remonte à 3 ans, la mobilisation et la publicité locale doivent rester au cœur de nos préoccupations.

En Wallonie, les points de contacts locaux ont vu le jour en 2016. Ils sont implantés sur base des bassins de vies définis par les gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles et répartis en quatre zones : Wallonie picarde/Hainaut centre ; Brabant wallon/Hainaut sud ; Namur/Huy-Waremme/Luxembourg et Liège/Verviers. Ils disposent respectivement de bureaux à Mons, Charleroi,

Namur et Liège ainsi que de permanences délocalisées à Verviers et Ottignies. Des rendez-vous ponctuels dans d'autres communes sont également organisés notamment à Mouscron, Arlon, Nivelles. Dans les prochains mois, de nouvelles permanences seront mises en place à Tournai et Ans ainsi que dans d'autres communes afin d'accroître encore l'accessibilité.

Comme évoqué plus haut, l'implantation d'un service local nous permet d'affiner notre expertise afin de répondre au mieux aux réalités locales et régionales et ainsi de proposer une stratégie adaptée. En effet, il semble évident que les discriminations ne sont ni perçues ni reconnues ni vécues de la même façon d'une ville à l'autre ou d'une région à l'autre. Il en va de même pour les éventuelles tensions liées aux critères de discrimination qui ne sont pas exacerbées partout de la même manière. Cet état de fait a pour conséquence que la collaboration avec les pouvoirs locaux diffère sensiblement. Certes, dans certaines villes, le travail de sensibilisation constitue une étape indispensable alors que dans d'autres, la réflexion et les mesures sont plus avancées. Néanmoins, au travers de notre travail, nous visons toujours l'objectif de mettre en place des plans d'actions, des sensibilisations ou des actions de prévention afin d'outiller au mieux les pouvoirs locaux pour faire face aux discriminations.

A ce stade, Unia ne dispose pas encore d'un service local en région bruxelloise, là où est implanté son siège central. C'est la raison pour laquelle, dans ce chapitre, nous nous concentrons exclusivement sur les activités et projets développés en Wallonie et en Flandre. En effet, la plupart des collaborateurs d'Unia travaillant au siège de Bruxelles, ce qui permet aux citoyens et acteurs de la société civile d'avoir accès de manière aisée à l'ensemble des services.

Néanmoins, une réflexion est d'ores et déjà en cours dans la perspective d'accroître l'accessibilité et la proximité et ce, dans le cadre institutionnel et budgétaire existant.

## En Wallonie

On l'a déjà dit, la notoriété et la sensibilisation aux discriminations est indispensable et constitue une de nos priorités. Ainsi, en 2016, au cours des six premiers mois qui a suivi leur création, le service local et ses points de contacts ont mené 94 interventions et actions de sensibilisation. Ils ont notamment organisé 4 séances de sensibilisation (Liège, Namur, Ottignies et La Louvière) à destination des communes à l'invitation du Vice-Président et Ministre de l'Action sociale et de l'Égalité des chances, Maxime Prévot, dans le cadre de la Charte Égalité. Le but

était certes de présenter Unia, ses services et ses missions mais aussi d'expliquer de manière accessible la législation anti-discrimination au travers de situations concrètes qui peuvent être rencontrées quotidiennement par les autorités locales ou leurs collaborateurs.

Les collaborateurs locaux ont également pris part à des colloques et événements organisés par des partenaires comme, par exemple, les Centres régionaux d'intégration. On peut notamment citer les interventions relatives aux discriminations liées aux Logement et à l'Emploi dans le cadre de colloques organisés par la CRILUX.

D'autres collaborations ponctuelles sont mises en place régulièrement et peuvent déboucher sur des partenariats plus récurrents. On peut, par exemple, faire un focus sur la collaboration avec les Amis des Aveugles de Ghlin et la publication qui en a suivi d'une version en braille de la brochure actualisée d'Unia « À l'école de ton choix » sur les aménagements raisonnables dans l'enseignement.

Par ailleurs, les collaborateurs locaux privilégient la proximité et les contacts personnels afin de renforcer les liens sur le terrain et asseoir leur présence dans le tissu local. Pour ce faire, Unia participe à toute une série d'événements extérieurs organisés par les partenaires ou les pouvoirs locaux, y compris quand ceux-ci sortent de leur champ d'action. On peut citer le festival Libertad, organisé à Verviers, la Journée mondiale des Sourds à Libramont, le Salon Autonomies ou encore les Solidarités à Namur. A chaque fois, les collaborateurs ont occupé des stands dans lesquels ils distribuaient les outils d'informations relatifs à nos compétences mais aussi notre nouveau matériel promotionnel et, là où cela s'y prêtait, organisaient des animations adaptées au public cible. Depuis l'été, nous étrennons une borne interactive avec laquelle on peut tester ses connaissances en matière de discriminations sous la forme d'un quiz mais aussi enregistrer de brèves réactions vidéo face à des situations discriminatoires ou encore réaliser des badges photo.

Au-delà de ces actions, les collaborateurs locaux wallons s'efforcent de siéger autant que possible dans les conseils consultatifs et plateformes thématiques qui relèvent des domaines de compétences d'Unia, comme le handicap ou l'âge. Les conseils consultatifs permettent à Unia d'être à l'écoute des sujets qui méritent d'être questionnés et travaillés mais aussi d'apporter notre éclairage sur les thèmes abordés.

Parmi les acteurs à toucher prioritairement, on ne peut pas oublier de citer les zones de police locales avec lesquelles il est primordial de développer des synergies. A Mons encore, la police étudie la faisabilité d'ajouter les

coordonnées d'Unia au formulaire qu'elle remet à toute personne qui porte plainte auprès d'elle pour des faits supposés de discrimination. En 2017, les points de contact locaux tenteront également d'atteindre les maisons de justice afin de travailler autour de l'accueil des victimes de délits de haine.

## En Flandre

Afin de faire connaître Unia, les points de contact locaux ont expérimenté plusieurs actions de sensibilisation. À Louvain et à Malines, des ateliers ont eu lieu sur des thèmes tels que le « Décret M » et les aménagements raisonnables dans l'enseignement, le logement et les tests de situation, ou encore la gestion des discriminations et des préjugés au niveau local. À Bruges, le point de contact local a élargi sa portée en soutenant « Kracht Ontpopt », un projet socio-artistique en faveur des personnes démunies et des organisations du quart-monde qui ne connaissaient pas bien Unia. L'arothèque peut être consultée sur le site [www.krachtontpopt.com](http://www.krachtontpopt.com).

Les points de contact locaux s'efforcent d'adhérer aux réseaux existants qui leur semblent utiles aux thématiques. La Flandre occidentale, par exemple, possède un réseau très actif dédié au logement qui compte des organisations de première ligne telles que des centres de bien-être social (CAW) et des services de logement urbain auxquels Unia apporte son expertise.

De même, les réseaux locaux d'Unia, de la police et du parquet, qui se créent dans la foulée des formations sur la COL 13/2013 sont importants pour Unia (*voir page 46*). Un collaborateur local assiste toujours à la formation et à la journée de suivi pour expliquer le fonctionnement d'Unia-Local, mais aussi et surtout pour établir des contacts avec les fonctionnaires de police et les magistrats de référence.

## Les journées internationales en Flandre, Wallonie et Bruxelles

Les points de contact locaux sont pour Unia des canaux idéaux pour déployer des actions et campagnes au niveau d'une ville ou d'une région. Il en va de même pour les journées internationales qui offrent également aux points de contact locaux l'opportunité de sensibiliser les responsables politiques à des questions sociétales importantes et d'émettre des recommandations au niveau local.

Le 21 mars, **Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale**, les points de contact locaux ont distribué 25.000 badges et cartes d'Unia au personnel communal de 13 villes de Flandre. Le 19 mars à Malines, Unia a organisé un jeu urbain destiné aux jeunes afin de stimuler leur réflexion sur l'égalité des chances pour tous. Un clip vidéo sur ce jeu a ensuite été diffusé sur le site de la ville et les réseaux sociaux. À Hasselt, Unia a organisé une table ronde sur le racisme. À Anvers, il s'agissait d'une journée-débat sur la diversité dans l'enseignement. À Saint-Nicolas, 30.000 personnes ont découvert un message antiraciste sur leur sac à pain en sortant de la boulangerie.

Le 17 mai, **Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie**, Unia a proposé de faire littéralement éclater des préjugés inscrits sur des ballons lors de la Belgian Pride à Bruxelles et en d'autres lieux. À Turnhout, la projection du documentaire « Roots & Wings » sur des personnes LGBT issues de l'immigration fut suivie d'un débat supervisé par l'association LGBT Merhaba.

Le 3 décembre, **Journée internationale des personnes handicapées**, Unia a donné le coup d'envoi de la campagne « J'ai un handicap et j'ai des droits » à la gare de Bruxelles-Midi, à Mons et dans cinq villes flamandes (Ostende, Genk, Alost, Malines et Saint-Nicolas). Cette campagne invitait les personnes handicapées à s'informer sur leurs droits et à les faire valoir. Dans les sept villes, des centaines de paires de chaussures ont été disposées à même le sol pour protester contre l'invisibilité des personnes handicapées. Ces actions ont été organisées en collaboration avec les conseils consultatifs de la personne handicapée, de manière à être portées au niveau local aussi.



↳ Lire aussi page 57 : Campagne « J'ai un handicap et j'ai des droits »

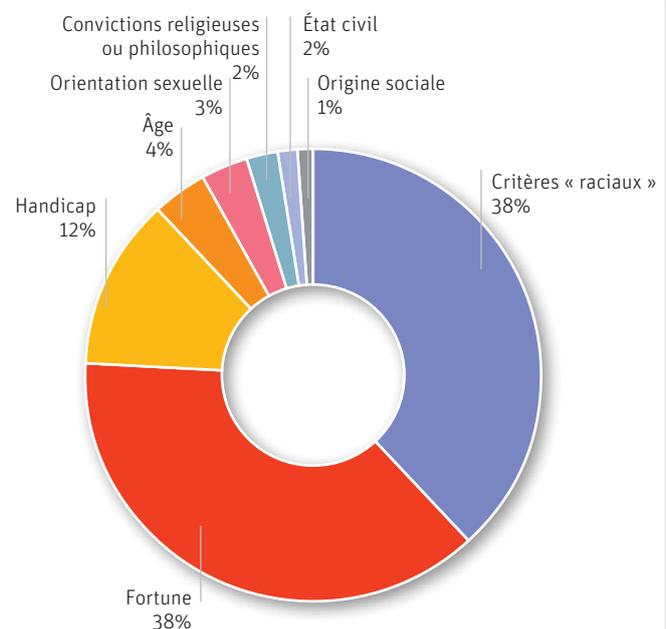
La ville de Louvain, le M-Museum et Unia ont mis en avant le droit à la participation culturelle avec le soutien notamment de Cirkus in Beweging et l'asbl Honk qui proposent des cours de cirque aux personnes atteintes d'un handicap mental. Ensemble, ils élaborent une « checklist de l'accessibilité » pour les organisations culturelles. À

Liège, Unia s'est associé au collectif associatif 3/12 dans le cadre d'une exposition de photos sur l'inclusion réalisée par et pour des personnes en situation de handicap. Cette exposition a été présentée une première fois à Médiacité en décembre 2016. Les photographies sont aujourd'hui régulièrement exposées dans différents lieux à Liège.

## 1.2 | Lutter contre les discriminations sur le marché du logement avec l'aide des partenaires locaux

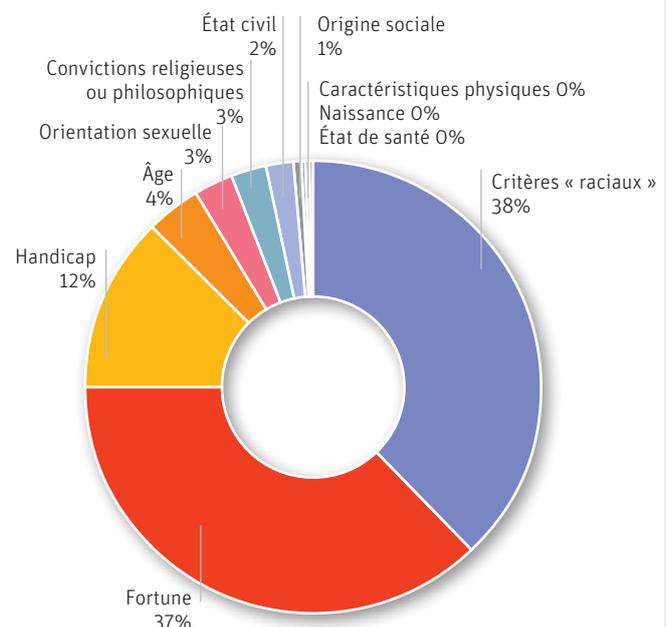
### Dossiers logement /critère

	Dossiers
Critères « raciaux »	81
Fortune	80
Handicap	26
Âge	8
Orientation sexuelle	7
Convictions religieuses ou philosophiques	5
État civil	3
Origine sociale	2
<b>Total</b>	<b>212</b>



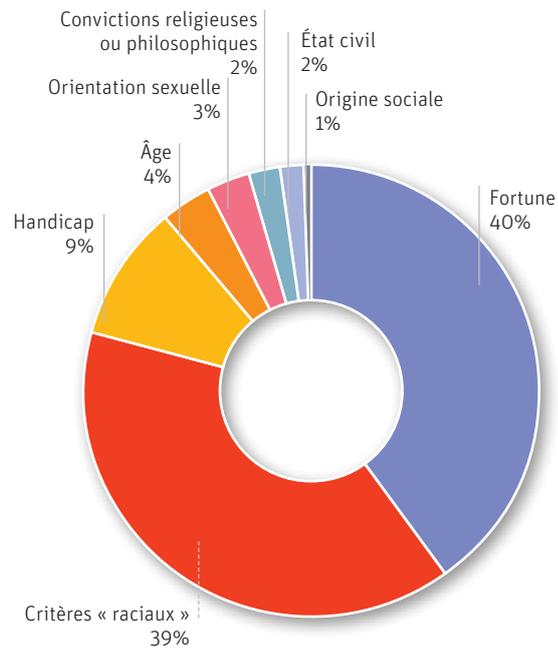
### Signalements logement /critère

	Dossiers
Critères « raciaux »	192
Fortune	188
Handicap	63
Âge	19
État civil	14
Convictions religieuses ou philosophiques	13
Orientation sexuelle	9
Origine sociale	4
Caractéristiques physiques	1
Naissance	1
État de santé	1
<b>Total</b>	<b>505</b>



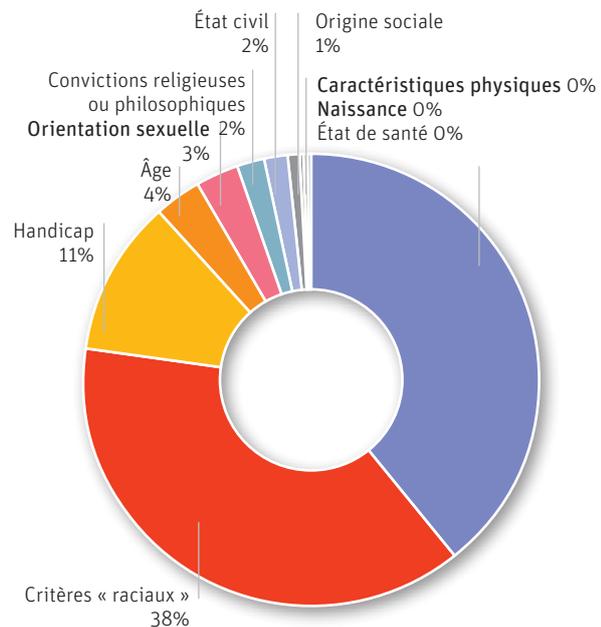
## Dossiers logement privé /critère

	Dossiers
Fortune	76
Critères « raciaux »	74
Handicap	18
Âge	7
Orientation sexuelle	6
Convictions religieuses ou philosophiques	4
État civil	3
Origine sociale	1
<b>Total</b>	<b>189</b>



## Signalements logement privé /critère

	Dossiers
Fortune	165
Critères « raciaux »	161
Handicap	46
Âge	15
État civil	12
Convictions religieuses ou philosophiques	9
Orientation sexuelle	7
Origine sociale	3
Caractéristiques physiques	1
État de santé	1
Naissance	1
<b>Total</b>	<b>421</b>



## Chiffres logement 2016

En 2016, Unia a reçu 421 signalements de discriminations sur le marché locatif privé : 165 signalements étaient relatifs à la fortune et 161 à l'origine « raciale ». Au total, 212 dossiers ont été constitués. Comme le révélait déjà le « Baromètre de la diversité - Logement » d'Unia en 2014, les personnes d'origine étrangère et les allocataires sociaux sont structurellement exclus dans

leur recherche d'un logement. Si les agents immobiliers semblent être généralement au courant de la législation antidiscrimination, ils se cachent parfois derrière des propriétaires qui refusent de louer leur bien à certains profils de locataires.

➤ Le baromètre de la diversité - Logement » peut être consulté sur [www.unia.be](http://www.unia.be), à la rubrique « Publications & Statistiques »

Ce sont les points de contact locaux qui tentent, dans un premier temps, de dénouer ces dossiers par la voie d'une solution négociée. Le chapitre 5 offre une vue d'ensemble sur tous les dossiers et lieux des faits par critère et domaine de discrimination [page 72](#).

## CAS VÉCU

### Unia négocie en cas de discrimination dans le logement

Un des points de contact de Wallonie a traité en 2016 le dossier d'un homme qui s'était vu refuser un logement par une agence immobilière au prétexte que le bien était déjà loué. Constatant que la petite annonce n'avait pas été retirée du site internet, l'homme a recontacté l'agence, cette fois sous un nom à consonance belge et a obtenu un rendez-vous. Lorsqu'il a ensuite rappelé sous son vrai nom, l'agence immobilière lui a répété que le logement était déjà loué. Le collaborateur local a alors pris contact avec l'agence immobilière. Selon celle-ci, une confusion serait née parmi ses collaborateurs quant au logement à louer, l'agence ayant déjà mis en location plusieurs appartements dans cet immeuble. Le point de contact a réuni les deux parties autour de la table. L'agence immobilière a promis de traiter correctement la candidature de cet homme et de la soutenir. Celui-ci a accepté l'explication de l'agence. Connaître les réalités locales permet de négocier en toute connaissance de causes en vue de dégager une solution adéquate et, le cas échéant, impliquer d'autres acteurs notamment pour renforcer la vigilance.

### Méthode en ligne : comment prouver une discrimination raciale au logement ?

En 2016, Unia a présenté aux partenaires et associations du secteur du logement un instrument destiné à prouver des traitements discriminatoires lors de la recherche d'un logement.

En effet, la discrimination sur le marché du logement se fait de plus en plus insidieuse. Le motif du refus est

rarement écrit et la timide sensibilisation par le secteur ne permet pas d'engranger des progrès suffisants. C'est notamment pour cette raison qu'Unia a lancé, en 2016, un outil en ligne destiné non seulement aux organisations qui travaillent avec des candidats locataires, mais aussi à tout citoyen qui soupçonnerait une discrimination. Cet outil propose ainsi des scénarios concrets à suivre dès le premier contact, par mail ou téléphone, avec le propriétaire ou l'agence immobilière. Des scénarios sont également disponibles pour toute personne qui réalisera le test avec un profil comparable. Si l'agent immobilier ou le propriétaire réagit différemment au mail ou à l'appel téléphonique de la personne test, il pourrait s'agir d'une discrimination.

Il est extrêmement important pour les individus s'estimant victimes de discrimination de détenir des éléments indiquant une discrimination potentielle. C'est en effet au propriétaire ou à l'agent immobilier qu'il revient de prouver qu'aucune discrimination n'a été commise. Si une discrimination est constatée, Unia invite le locataire potentiel et le bailleur en vue de trouver une solution. Les solutions négociées vont, ici aussi, de la simple présentation d'excuses à la participation du bailleur à une formation, en passant par l'affichage d'une charte antidiscrimination dans une agence immobilière. En cas de blocage total de la situation, Unia peut saisir le juge.

📌 L'outil « Prouver une discrimination dans le logement » se trouve sur [www.unia.be](http://www.unia.be) à la rubrique « Sensibilisation & Prévention »

### Tests de situation à Gand

La ville de Gand, qui dispose d'un plan d'action visant à lutter contre les discriminations sur le marché de l'emploi, a demandé à l'Université de Gand de réaliser une enquête sur les tests de situation en 2015. L'enquête a été réalisée en concertation avec la Confédération flamande des métiers de l'immobilier, l'Institut professionnel des agents immobiliers, le Syndicat des locataires et Unia. Le point de contact local d'Unia est un partenaire au sein du comité directeur pour le logement de la ville de Gand, qui a élaboré le plan d'action. Lors d'une première phase de contrôles inopinés, un propriétaire ou agent immobilier sur trois discriminait les candidats locataires ayant un nom à consonance non belge, avec un handicap ou bénéficiant d'une allocation sociale. Après la deuxième vague de contrôles inopinés, les infractions étaient beaucoup moins nombreuses à l'encontre des personnes n'ayant pas un nom belge. C'est pour cette raison que la ville de Gand désire poursuivre des tests de situation. Des actions de suivi sont prévues, notamment sous la forme d'actions de sensibilisation et de formation

par le secteur immobilier, d'informations et de conseils fournis par la ville aux locataires et propriétaires et de contrôles de l'affichage obligatoire. Unia est responsable de la formation des bénévoles qui réaliseront les tests de situation et du soutien aux personnes discriminées. Le scénario a été élaboré fin 2016 et des simulations de tests ont été effectuées. Dix séries de tests proactifs sont prévues en 2017.

### Les demandeurs d'asile plus sujets à la discrimination en matière de logement

En 2016, des bénévoles, des professionnels ainsi que des organisations locales qui accompagnent les réfugiés ont, à plusieurs reprises, averti Unia du refus de certaines agences immobilières et propriétaires de louer des logements à ce profil de locataires. La première raison invoquée est la crainte que les réfugiés ne puissent s'acquitter du loyer. Mais l'on retrouve aussi la mention explicite selon laquelle les réfugiés ne sont pas les bienvenus dans des annonces.

Les points de contact locaux se concertent sur ces dossiers avec les accompagnateurs au logement, les services logement et les autres organisations qui accompagnent les réfugiés et les redirigent vers les services spécialisés. Le point de contact local d'Unia a ainsi organisé la soirée d'information « Réfugié cherche logement » en collaboration avec la ville de Sint-Niklaas. Unia a également participé à une réunion de concertation de la ville sur le thème du logement des réfugiés Et il a formé des accompagnateurs de réfugiés reconnus. Deux séances d'information pour accompagnateurs ont été organisées sur le thème du logement avec le Syndicat des locataires, le Comptoir du logement et un inspecteur de l'Inspection du logement ; les principes de base de la législation sur la location, la qualité du logement et la discrimination ont été exposés à cette occasion. Ces initiatives cadrent dans le choix d'Unia de renforcer les associations locales dans la lutte contre la discrimination et le racisme.

### 1.3 | Inviter au dialogue au niveau local, notamment sur les questions convictionnelles

En 2015, à Fléron, une commune située aux abords de Liège, le projet de construction d'une mosquée s'est heurté

à de fortes réticences de la part des riverains. La police a dû intervenir lors de la réunion d'information pour les habitants de la commune. Une pétition a été lancée, des messages de haine ont été postés sur Facebook et une tête de cochon a été déposée sur les lieux.

Unia a voulu comprendre l'escalade qui a eu lieu à Fléron, les raisons du blocage de la situation et comment éviter à l'avenir une telle polarisation dans des dossiers similaires. Le groupe de recherche DiverCity de l'ULB a réalisé une recherche-action à la demande d'Unia. Unia présentera les résultats de cette recherche à Fléron en 2017.

Sur base de cette recherche-action, Unia a rédigé des recommandations à l'attention des administrations et des communautés religieuses locales. Ces recommandations soulignent la nécessité d'une concertation et d'une consultation à un stade précoce, l'importance de la communication et d'un rôle actif de l'administration locale en tant que médiateur et non en tant que partie concernée. Les recommandations feront également partie de la « boîte à outils pour les communes » qu'Unia diffusera en 2018 dans le cadre des élections communales.

Des problèmes similaires survenus l'année dernière à Beringen et à Court-Saint-Étienne démontrent qu'il n'est pas rare que l'implantation d'un nouveau lieu de culte provoque de l'agitation dans la communauté locale. La ville de Beringen a demandé au point de contact local d'Unia à Hasselt, qui dessert également la région plus étendue et qui soutient Beringen dans ce dossier, d'intervenir en qualité de médiateur. Unia considère qu'il relève de sa mission d'améliorer la communication dans ce type de dossiers locaux.

### 1.4 | Informer et former au niveau local

Les points de contact locaux répondent, avec les experts d'Unia, aux demandes de formation, qui émanent en premier lieu des administrations locales et des conseils d'intégration communaux. Ainsi, à Gand et à Hasselt, une formation sur la gestion du racisme a été organisée pour le personnel communal. Une formation de formateurs a également été organisée pour que les collaborateurs communaux puissent eux-mêmes former des bénévoles et des associations locales à ces thèmes. À Halle, Unia a accompagné le processus initié par l'administration communale visant à lever l'interdiction du port de signes extérieurs d'appartenance religieuse ou philosophique. Unia a présenté le cadre juridique et les dispositifs s'inscrivant dans les limites de la loi. Unia reçoit

régulièrement, par le biais de ses points de contact locaux, des questions ayant trait aux convictions religieuses et philosophiques, notamment concernant le port du voile dans l'enseignement communal, l'alimentation halal dans les cantines d'écoles ou la prière sur le lieu de travail.

.....  
 ↘ Lire aussi page 13 : *Convictions religieuses : pratiques et signes religieux sur le marché du travail*

## 2. AU NIVEAU RÉGIONAL ET COMMUNAUTAIRE : PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ DANS LES SECTEURS DU BIEN-ÊTRE ET DE LA SANTÉ

### 2.1 | Principaux chiffres

Le nombre de dossiers dans ce domaine est relativement constant depuis 2010 et concerne essentiellement des personnes en situation de handicap.

#### Nombre de dossiers « Unia compétent » en 2016

Depuis de nombreuses années, Unia sensibilise des professionnels et traite des signalements en relation avec le secteur de soins. En effet, les nombreux signalements reçus par Unia démontrent la difficulté des structures à s'adapter à une patientèle de plus en plus diverse.

Suite à ses nombreux contacts avec les professionnels du secteur, Unia a décidé d'investir structurellement le secteur de soins avec l'objectif de mieux s'attaquer aux discriminations et de promouvoir la diversité dans ce secteur. Ainsi, Unia a-t-il proposé d'agir au niveau de la formation initiale des professionnels du secteur Infirmier et d'introduire la question des compétences transculturelles dans le cursus de base des étudiants. L'opportunité de la transposition des Directives européennes (2005/36/CE et 2013/55/UE) relatives à la réforme des études en soins infirmiers, a permis à Unia d'élaborer avec des partenaires du secteur une recommandation sur l'introduction « des

cours de compétences transculturelles dans le nouveau curriculum en soins infirmiers » destinée aux Ministres en charge des matières de l'enseignement et de la santé.

Face aux défis croissants de la société dans le domaine de la santé, vieillissement de la population, soins à domicile, évolution des pathologies, diversité de la patientèle, il est important que les futurs diplômés en soins infirmiers soient formés pour répondre à ces défis.

### 2.2 | Compétences transculturelles dans la formation d'infirmier/ère

De nombreux hôpitaux et autres établissements de soins se posent des questions sur la manière d'appréhender la diversité croissante en tant que professionnels de la santé. Répondre aux besoins des patients issus de l'immigration leur apparaît complexe. Il est pourtant important qu'ils comprennent l'influence des facteurs sociaux et culturels sur la santé et le traitement des patients.

Cette compréhension peut être obtenue en abordant les soins médicaux d'une manière transculturelle : comprendre l'univers et le contexte personnel du patient issu de l'immigration et traiter celui-ci en conséquence. Ne pas tenir compte de ce contexte peut mener - consciemment ou inconsciemment - à des actes discriminatoires et à des diagnostics erronés faute de comprendre clairement de quoi se plaint le patient.

Les signalements que reçoit Unia à ce sujet concernent principalement un déficit d'information des personnes qui ne maîtrisent pas la langue ou le jargon médical, ou un manque d'empathie. Les prestataires de soins ne tiennent en outre pas assez compte du fait que des personnes issues de l'immigration ne communiquent pas toujours de la même manière qu'eux.

La ministre fédérale de la Santé publique, Maggie De Block, travaille actuellement avec les Communautés, pour adapter la formation d'infirmier-ère à la directive européenne sur la formation et la profession d'infirmier-ère. L'objectif est d'uniformiser la profession afin de garantir des soins de qualité dans l'ensemble de l'Union européenne. Des soins de qualité sont des soins qui placent le patient au centre des préoccupations, un patient qui a des visages extrêmement divers dans la société actuelle.

Ces compétences transculturelles permettent aux prestataires de soins de comprendre que la culture détermine fortement le rapport au corps, à la mort et à la maladie, la perception de la douleur et de l'approche du soignant-e ainsi que la vision de la médecine. Les prestataires de soins peuvent alors adapter leur réponse thérapeutique de telle manière que le patient-e l'accepte et la suive. Cette évolution ne bénéficie pas seulement aux patients, qui reçoivent des soins médicaux de qualité et non discriminatoires, mais aussi aux prestataires de soins qui peuvent faire leur travail dans de bonnes conditions.

Certaines hautes écoles ont déjà intégré la notion de soins attentifs à la culture. À la Haute École Thomas More d'Anvers, par exemple, des aspects culturels sont abordés dans certaines matières comme la communication et la psychologie. Parallèlement, une introduction à d'autres cultures est proposée de manière séparée dans le cadre d'un cours. Mais de manière générale, les formations d'infirmier-ère varient d'une haute école à l'autre dans les communautés française et flamande. L'intégration des compétences transculturelles dépend de l'intérêt des professeurs.

En 2016, Unia a consulté différentes hautes écoles pour savoir comment elles introduisaient les compétences transculturelles dans leur programme. Qu'est-ce qui a changé ? Comment ont-elles adapté les matières et les modules de formation ? Quels obstacles ont-elles rencontré ? Cette consultation servira de tremplin à une conférence organisée en 2017 avec l'ensemble des hautes écoles pour échanger les exemples de bonnes pratiques. Ce processus est soutenu par l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES) et le Conseil flamand des hautes écoles (VHLORA). Unia veut étendre cette approche à d'autres professions médicales en 2017.

## 2.3 | Les droits humains des personnes âgées en maisons de repos

En Europe, le nombre de personnes de plus de 65 ans va doubler au cours des 50 prochaines années. Comme nous vivons plus longtemps, les besoins en soins de longue durée augmentent également et les pouvoirs publics doivent prévoir suffisamment de structures de soin de longue durée et de qualité. Beaucoup de personnes âgées n'intègrent une maison de repos et de soins que quand elles sont devenues très dépendantes et qu'il ne leur

est plus possible de vivre seules, mêmes avec des aides. L'explosion des besoins met sous pression la disponibilité de soins de longue durée accessibles, abordables et de qualité, dans le respect des droits humains.

En 2015 et 2016, Unia a participé au projet « Droits humains des personnes âgées dans les soins de longue durée » du Réseau Européen des Institutions Nationales de Droits de l'Homme (ENNHRI). Ce projet a examiné dans quelle mesure les droits humains des résident-es de centres de soins de longue durée étaient respectés et si les systèmes législatifs, réglementaires et de contrôle de qualité protégeaient suffisamment les droits humains des seniors dépendants. Ce projet a été mené en Belgique, en Allemagne, en Lituanie, en Hongrie, en Croatie et en Roumanie. Pour notre pays, Unia a dressé la liste de la législation, de la réglementation, de la jurisprudence et des plaintes. Neuf centres d'hébergement et de soins ont été visités : sept en Flandre, un à Bruxelles et un en Wallonie. Unia y a suivi la pratique quotidienne en rencontrant la direction, le personnel, les résident-es, les familles et les autres personnes concernées.

➤ Pour obtenir plus d'informations et consulter le rapport du projet, rendez-vous sur le site [www.ennhri.org](http://www.ennhri.org), rubrique « Projects » dans le menu « What we do »

Les soins aux personnes âgées évoluent d'un modèle médical vers un modèle de citoyenneté, l'accent étant mis sur la qualité de vie, l'inclusion, l'autodétermination, l'autonomisation et la participation à la société. Unia a examiné le caractère accessible et abordable des dispositifs de soins ; la qualité de vie et des services fournis ; l'autonomie des personnes âgées ; leur droit à la vie privée, à la liberté d'expression et à un niveau de vie adapté ; leur droit à participer à la société ; leur droit à des soins palliatifs et à une fin de vie digne.

Le monitoring effectué par Unia a permis de mettre en évidence que dans certaines maisons de repos et de soins, les droits humains n'apparaissent pas comme une préoccupation en soi pour la direction - ce qui ne signifie pas pour autant que les soins prodigués enfreignent ces droits. En Belgique, la législation et la réglementation des communautés en charge des soins aux personnes âgées protègent les droits des aîné-es en maison de repos et de soins. Certaines institutions avaient une vision sur papier qui n'était pas appliquée dans l'institution. Une petite minorité avait une attitude proactive en matière de garantie des droits humains des résident-es. Il est apparu que les résident-es et leurs familles ne sont pas plus préoccupés par les droits humains en soi ; ils veulent que la personne âgée soit bien soignée, qu'elle puisse être elle-même, ils veulent avoir voix au chapitre et de l'empathie.

Unia a constaté que l'égalité d'accès aux maisons de repos et de soins est le paramètre le plus menacé. Pour les personnes âgées défavorisées, qui ont souvent besoin de plus de soins plus tôt, les obstacles risquent d'être plus importants. Ces obstacles ne sont pas seulement d'ordre financier, ils concernent aussi des différences d'habitudes, de pratiques ou d'attentes qui en compliquent l'accès. Les aîné-es issus de l'immigration font en outre face à un risque plus élevé de discrimination.

La qualité de vie est garantie de manière générale, même s'il y a des différences entre les maisons de repos et de soins. Les résident-es disent se sentir en sécurité, appréciés et respectés. Ils disent ne pas avoir été maltraités. Les directions et les membres de personnel sont attentifs aux signes de maltraitance. Pourtant, des plaintes pour mauvais traitements et maltraitance parviennent aux instances concernées.

Le libre choix des personnes âgées en maisons de repos et de soins est plus souvent limité que nécessaire, surtout en ce qui concerne les repas, le déroulement de la journée ou les activités. Les résident-es ne souffrant pas de démence peuvent, eux, se mouvoir librement, même si leurs possibilités sont limitées par l'emplacement de la maison de repos et de soins ou par un accès restreint aux transports en commun. Les maisons de repos et de soins essaient de respecter autant que possible la liberté de mouvement des résident-es atteints de démence. Unia constate toutefois que le manque de personnel dans de nombreuses maisons de repos peut entraîner une application moins stricte de ces règles.

Le droit à la vie privée n'est pas pleinement respecté. S'il n'y a pas eu de plaintes concernant la liberté d'expression ou de vie conformément à ses convictions religieuses ou philosophiques, Unia a toutefois constaté une très faible diversité culturelle et religieuse dans les institutions visitées. En revanche, des résident-es et des familles ont émis des critiques quant à la qualité des infrastructures et des soins. Souvent, la cause avancée était le manque de personnel.

Dans ses recommandations, Unia appelle les pouvoirs publics à faire en sorte que les maisons de repos soient et restent abordables pour tous les aîné-es qui veulent y accéder. Unia demande à ce que l'on veille à l'accessibilité des maisons de repos et de soins pour les personnes âgées en situation de pauvreté, issues de l'immigration ou LGBT, et souhaite que l'on donne plus d'informations aux résident-es et à leur famille sur les droits humains des résident-es. Unia demande également à ce que les maisons de repos et de soins soient attentives aux petits manquements dans les soins, car ils peuvent s'installer peu à peu et accroître ainsi le risque de violations des

droits humains. Pas à pas, et inconsciemment, le soignant peut se distancier sans cesse un peu plus des « bons soins », sans que ces pas individuels ne constituent des infractions en soi, jusqu'à se retrouver soudainement dans une situation de violation grave des droits humains.

Les pouvoirs publics et les maisons de repos et de soins doivent veiller à ce que leur politique de soins ne soit pas basée sur l'âge mais sur les besoins. Ils doivent assurer une formation suffisante, plus attentive aux droits humains dans le cursus de base, et prévoir des possibilités de formation sur le lieu de travail pour les travailleurs qui sont déjà actifs dans le secteur. Ils doivent assurer un suivi adéquat et suffisamment d'inspections et de contrôles.

### 3. AU NIVEAU FÉDÉRAL : POLICE ET LA JUSTICE, DES ACTEURS INCONTOURNABLES POUR LUTTER CONTRE LES ACTES DE HAINE

#### 3.1 | Délits de haine : une action nécessaire

Unia a été amené, ces dernières années, à se pencher plus régulièrement sur des dossiers de délits de haine. Les dossiers traités en 2016 ne sont pas sans lien avec les attentats de Bruxelles et de Paris et les tensions sociales que ceux-ci ont entraînées ou exacerbées. Par ailleurs, il faut souligner aussi combien les délits de haine touchent les personnes homosexuelles. En 2016, sur huit constitutions de partie civile pour crime de haine, trois concernaient des violences à l'encontre de personnes homosexuelles, ce qui est une proportion particulièrement significative (37,5 %) par rapport à la moyenne des dossiers « orientation sexuelle » ouverts en général (5%). Cela traduit la réalité de l'homophobie dans les relations de la vie sociale (en rue, dans les transports en commun, entre voisins, en famille...).

Rappelons que par « crime de haine » ou « délit de haine » (« hate crime »), on entend une infraction dont un des motifs est le mépris ou l'hostilité à l'égard de la victime en raison de son origine, de sa religion, de son orientation sexuelle, de son handicap ou de tout autre critère de discrimination protégé par la loi. Ce « motif abject » constitue une circonstance aggravante et peut entraîner une peine plus lourde.

Une politique ferme de recherche et de poursuite de ces délits s'impose plus que jamais pour punir les auteurs, reconnaître les victimes et donner un signal fort à la société.

La lutte contre le terrorisme mobilise un nombre important d'acteurs au sein de la police et de la justice. Il souligne néanmoins que, 3 ans après l'adoption de la circulaire COL 13/2013, la politique de recherche et de poursuite en matière de délits de haine reste une nécessité.

La circulaire commune n° COL 13/2013 du ministre de la Justice, du ministre de l'Intérieur, et du collège des procureurs généraux près les cours d'appel porte sur la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine

Elle invite chaque zone de police à désigner un fonctionnaire de référence et chaque parquet et auditorat du travail un magistrat de référence. Elle donne des directives pour l'enregistrement des délits de haine et la communication à ce sujet afin de pouvoir s'y attaquer plus efficacement.

La collaboration entre Unia, la police, le Collège des procureurs généraux et le parquet, par le truchement des fonctionnaires et magistrats de référence, est essentiel pour optimiser la recherche et poursuite des délits de haine.

Constatant qu'un effort devait être fait pour la désignation des policiers de référence, le collège des procureurs généraux a appelé les magistrats de référence à adresser une lettre au chef de corps des zones de police locales de leur arrondissement pour les encourager à désigner ces personnes de contact. Cette lettre était accompagnée d'une liste d'indicateurs de délits de haine et de directives en matière d'audition de la victime, des suspects et des témoins.

Même si l'on peut regretter qu'il n'y ait pas de centralisation des noms et coordonnées des policiers de références, Unia constate, notamment à travers les formations qui sont dispensées, que de plus en plus de zones ont procédé à leur désignation. Il s'agit là d'une évolution favorable,

singulièrement dans les arrondissements du sud du pays, et il y a même pour certains d'entre eux (Liège, Eupen, Luxembourg), au moins un policier de référence dans chacune des zones.

Le collège des procureurs généraux s'est interrogé sur le nombre apparemment élevé de dossiers de discrimination classés sans suite « pour charges insuffisantes » par rapport à la moyenne. Unia voit là un signe inquiétant d'autant plus que parmi les raisons invoquées, l'on retrouve le motif « capacités d'investigation limitées ». Il serait souhaitable d'enquêter sur les raisons invoquées pour justifier le classement sans suite d'un délit de haine. Une réflexion est d'ailleurs en cours avec le magistrat coordinateur en charge des crimes de haine pour initier une recherche sur cette thématique.

### La formation, plus nécessaire que jamais

En 2016, toujours dans le cadre de la COL 13/2013, Unia a poursuivi ses formations en Flandre et les a entamées en Belgique francophone (Liège/Eupen, Bruxelles). Il continuera sur sa lancée en 2017 et 2018 pour certains arrondissements wallons (Namur, Luxembourg...) restants ainsi que les deux derniers arrondissements flamands, Malines et Audenarde. Une formation similaire suivra à l'intention des fonctionnaires de police fédéraux de référence. Cette formation portera sur l'application de la COL 13/2013, l'établissement de procès-verbaux permettant au parquet de disposer d'informations claires sur la nature et le motif du délit, et enfin l'audition de témoins. Elle durera deux jours et réunira les personnes de contact d'un arrondissement judiciaire. Elle contribue à faciliter les contacts entre parquet et police et à raccourcir la distance sur le terrain avec Unia.

Deux mois suite à cette formation, Unia réalise une évaluation en ligne afin d'estimer dans quelle mesure les participants ont pu la mettre en application. Au moins une fois par an, une journée de suivi est organisée au cours de laquelle le point de contact local d'Unia met la police en relation avec des groupes cibles vulnérables afin qu'elle puisse mieux appréhender leurs attentes et besoins. Par exemple, à Anvers, l'asbl Uit de Marge, qui travaille avec des jeunes vulnérables, a expliqué en quoi la vulnérabilité de son groupe dans son rapport avec la police les freinait à signaler des délits de haine. Dans le Limbourg, elle a rencontré l'organisation Fonta Nova qui travaille avec des mineurs non accompagnés et à Sint-Niklaas, l'asbl VLOS, le groupe d'accueil des réfugiés de la ville. Des initiatives similaires sont prises en Wallonie.

Par ailleurs, Unia voit clairement émerger, au sein des corps de police locaux, des initiatives positives visant à améliorer les compétences des policiers sur le terrain autour de cette thématique. Par exemple :

- information des services d'intervention, d'aide et de traitement juridique sur la COL 13/2013.
- Campagne de sensibilisation sur les délits de haine.
- Circulation d'information synthétique sur la COL 13/2013 au sein des services de police.
- Développement de mesures alternatives ad hoc pour les auteurs de crimes ou de discours de haine en collaboration avec des acteurs locaux.
- Fiche discrimination dans le guide d'intervention pour la zone de police locale.
- Création d'un point de contact homophobie/transphobie.
- Formation sur mesure pour des zones de police locale.

### Flux d'information entre Unia, la police et la justice

La collaboration entre Unia, la police et la justice pourrait cependant encore s'améliorer. Les informations relatives aux jugements et aux arrêts ne sont pas systématiquement transférées à Unia, pas plus que celles liées aux affaires fixées devant le tribunal. La police et le parquet doivent informer les victimes de l'aide juridique que peut leur apporter Unia. Cette obligation est trop peu respectée, empêchant Unia de jouer pleinement son rôle dans l'aide et l'information de la victime qui peut se constituer partie civile.

Unia tente de sensibiliser les services de police sur ce point de deux manières :

- via les formations COL en insistant sur l'importance de transmettre les coordonnées d'Unia aux victimes.
- Dans le cadre du suivi des dossiers individuels. Lorsqu'Unia constate que cela n'a pas été fait, il contacte le policier de référence afin de le sensibiliser sur la question.

## Louvain donne le bon exemple

Comme par le passé dans d'autres arrondissements judiciaires, Louvain a pu activer tous les canaux de communication dans le cadre du traitement d'un dossier d'incitation à la haine. Les faits se sont déroulés le 19 juin 2016. Deux homosexuels qui se rendaient à une salle de fitness ont été violemment insultés. L'auteur a poursuivi les deux hommes jusqu'au complexe sportif en leur adressant des injures homophobes. Le 23 novembre 2016, 5 mois après les faits, l'homme a été condamné à une peine de 6 mois de prison effective pour incitation à la haine et à la violence contre des personnes homosexuelles. Cette condamnation rapide est la preuve qu'un signalement a non seulement tout son sens, mais qu'elle aide aussi les victimes à surmonter le traumatisme subi. Police et parquet ont collaboré efficacement et le motif homophobe a été pris en compte.

Dans certains dossiers, il importe de donner le signal que les délits de haine ne sont pas tolérés. Les victimes de délits de haine trouvent rarement une réponse à la question de savoir pourquoi elles ont été prises comme cible. C'est la raison pour laquelle elles émettent parfois le souhait de rencontrer l'auteur des faits. Or, le recours à la médiation dans les affaires pénales n'a lieu que dans moins d'1% des dossiers. Unia continue à plaider en faveur de mesures alternatives pour les auteurs de délits de haine. Dans l'arrondissement judiciaire d'Anvers (en 2017) et à Bruxelles (en 2018), Unia offrira son concours au développement d'une structure qui prendra en charge l'organisation et la mise en œuvre de mesures alternatives.

## 3.2 | La Convention avec police : une nouvelle approche

Il existe depuis 1996 une Convention entre Unia et le ministère de l'Intérieur visant la formation, le soutien et des projets structurels en partenariat avec la police.

Dans la lignée du Cadre Général de la Politique de Diversité de la police fédérale, mis en œuvre par la Commissaire générale, Catherine De Bolle, Unia a remodelé le parcours de formation continue destiné à la police fédérale en 2016. En matière de diversité, l'accent repose désormais sur le rôle des cadres dirigeants. La première étape a consisté à créer, en 2016, un module de base sur la législation antiracisme et antidiscrimination pour les cadres dirigeants et les figures clés. En tout, 357 participants ont suivi cette formation.

Unia a profité de ces moments pour interroger les cadres dirigeants sur les besoins de leurs services en matière de diversité. À la lumière de ces informations, Unia a mis sur pied 4 modules de suivi :

- comment gérer les propos discriminatoires.
- Comment gérer la diversité dans le processus RH.
- Comment intégrer la diversité dans les formations au sein de la police.
- Comment gérer la diversité au sein des équipes de police. Seuls les cadres dirigeants ayant participé au module de base seront en mesure de suivre ces modules de suivi.

Prévu pour 2017, ce parcours de formation pourra déboucher sur l'accompagnement sur mesure des directions et unités de la police fédérale, par exemple, lors de la réintégration sur le lieu de travail après un accident de travail ou de la demande de collaborateurs de pouvoir prier sur leur lieu de travail. Unia se rendra sur place, fera le point de la situation dans cette unité et de la politique en la matière. L'accompagnement par Unia consistera à outiller ces directions et unités de la police fédérale à envisager les solutions et mesures jugées adéquates.

Dans le cadre du projet « Holocauste, Police et droits de l'Homme » auquel Unia apporte son appui avec le mémorial, musée et centre de documentation sur l'holocauste et les droits de l'Homme, la Kazerne Dossin et la police fédérale, les cadres dirigeants disposent également, depuis 2016, d'un nouveau module « Gérer l'intégrité dans mon service » spécifiquement axé sur leur fonction.

En outre, en 2016, Unia a poursuivi l'accompagnement sur mesure de la police locale. Unia a entamé un parcours sur le profilage ethnique (voir point suivant) en collaboration avec la zone de police de Bruxelles-Nord. D'autres parcours ont été lancés avec les corps de police des zones de Bruxelles-Capitale-Ixelles et d'Anvers. À Anvers, une formation COL 13/2013 sur les délits de haine, la discrimination et les messages de haine a ainsi été dispensée au service du traitement et du suivi judiciaires, qui sert de trait d'union entre la police d'Anvers et le parquet.

Unia espère que la nouvelle approche installée en 2016 sera minutieusement suivie et soutenue par la police, afin de réaliser les ambitions dressées par la Commissaire générale dans son Cadre Général de la Politique de Diversité.

### 3.3 | Les fonctionnaires de police en tant qu'auteurs ou victimes de discrimination

En 2016, nous avons ouvert 91 dossiers dans le domaine « police/justice », soit 30 dossiers de plus qu'en 2015. 73% de ces dossiers concernent la police, 18% la justice et 9% les lieux de détention. Durant l'année 2016, 21 dossiers ont porté sur des cas de violences policières, soit un peu plus du double par rapport à l'année 2015.

Nombre de dossiers « Unia compétent » mettant en cause la police et la justice par critère de discrimination (n=102)

	Dossiers
Critères « raciaux »	64
Handicap	15
Convictions religieuses ou philosophiques	11
État de santé	4
Autres critères	8
<b>Total</b>	<b>102</b>

Si la police est un allié et un partenaire dans la lutte contre les infractions aux législations antidiscrimination, certains policiers ont parfois malheureusement des comportements en contradiction avec ces législations.

Ainsi, en 2016, Unia s'est constitué partie civile contre des policiers dans 3 dossiers.

En mars, le chef de corps de la zone de police locale d'Anvers a annoncé qu'une enquête judiciaire était lancée contre 4 agents, connus sous le nom de « Bende van Sproetje en Mega Toby ». Ces inspecteurs appartenant à des équipes d'intervention visaient des personnes en situation précaire, comme des réfugiés et des sans-papiers. Ils proféraient des menaces à leur rencontre et leur confisquaient de l'argent ainsi que d'autres objets tels que des téléphones portables. Unia s'est constitué partie civile auprès du juge d'instruction d'Anvers.

Toujours à Anvers, un fonctionnaire de police a recouru à une violence excessive lors d'une intervention dans le quartier de Luchtbal. La victime était un jeune issu de l'immigration et atteint du syndrome de Crouzon (malformation crânienne). Unia s'est constitué partie civile afin de soutenir la recherche d'un éventuel motif de discrimination dans le cadre de l'enquête.

Toujours en 2016, un inspecteur de la zone de police locale de Gand qui avait publié des remarques racistes sur sa page Facebook et notamment comparé les personnes afro-descendantes à « des singes », a été acquitté lors du procès en appel pour incitation à la haine et à la discrimination. Tout comme le Tribunal correctionnel de Gand dans son jugement rendu le 28 janvier 2016, la Cour d'appel a estimé le 10 janvier 2017 qu'il s'agissait bien de propos racistes, mais qu'un doute subsistait quant à la réelle volonté de l'agent d'inciter au racisme. Plus précisément, le juge a estimé que « le texte, lu en combinaison avec les photos publiées sur la page Facebook publique de l'agent, contient des insultes racistes pouvant être perçues comme dépassant les limites de ce qui est acceptable dans la société ». Il ne peut « pas non plus exclure avec certitude que ce texte, en combinaison avec les photos, décrites par l'agent comme ludiques et humoristiques, n'a aucune intention d'inciter à la discrimination, la ségrégation, la haine ou la violence ».

Cela étant, les policiers peuvent également être victimes de comportements racistes ou discriminatoires. C'est comme ça qu'Unia s'est également constitué partie civile l'année passée aux côtés d'un inspecteur de la zone de police de Sint-Niklaas qui, lors d'une intervention en 2014, avait été victime d'insultes racistes. Le délit a été requalifié d'infraction à la loi antiracisme et diffamation. Le 28 juin 2016, le tribunal de première instance de Flandre orientale a condamné l'auteur de l'ensemble des faits à une peine de prison de 5 mois avec sursis pour une période de 3 ans.

### 3.4 | Profilage ethnique : identifier le phénomène

En 2016, la pratique du profilage ethnique dans le travail de la police a une nouvelle fois fait débat. Le profilage ethnique consiste à se baser sur des caractéristiques ethniques ou des éléments liés à l'origine (ou la conviction religieuse) supposée de la personne, sans justification objective, pour déterminer qui doit être contrôlé en priorité dans le cadre d'opérations de recherches ou de maintien de l'ordre.

L'ampleur de ce phénomène n'a pas encore fait l'objet d'une étude approfondie en Belgique. L'enquête européenne MIDIS (European Union Minorities and Discrimination Survey) révèle que les membres de certaines minorités sont plus souvent interpellés en Belgique que d'autres groupes lors de contrôles policiers. Comme il est question d'inégalité de traitement fondée sur l'origine, le profilage ethnique est une forme de discrimination. L'enquête MIDIS « Données en bref Contrôles de police et minorités » d'octobre 2010, ainsi que ses principaux résultats, peuvent être consultés sur [www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu). Dans le courant de 2017, de nouveaux résultats d'enquêtes de l'EU-MIDIS seront publiés.

En collaboration avec la zone de police de Bruxelles-Nord et l'INCC, Unia a mis en place un processus de recherche sur le profilage ethnique afin d'établir s'il était pratiqué (et à quelle échelle) et d'identifier les mécanismes sous-jacents ainsi que les risques qui en découlent. Il y a en effet une zone grise non négligeable de signalements à ce sujet : Unia entend souvent parler de ces contrôles de police par des personnes qui lui signalent d'autres faits.

Le processus de recherche a commencé par deux journées de formation sur ce thème à l'intention des cadres dirigeants de cette zone de police. Au cours de cette formation, des policiers venus d'Espagne (le 17 février) et du Royaume-Uni (le 28 avril) ont présenté des exemples de bonnes pratiques à un public d'universitaires, de policiers et de représentants de la société civile. Ils ont expliqué comment, en procédant à des contrôles de moins en moins orientés « ethnique », ils ont malgré tout augmenté leurs chances d'arrêter les personnes qui leur étaient signalées. Ils y sont parvenus grâce à un enregistrement correct de chaque contrôle et à une transparence maximale sur les motifs pour lesquels ils contrôlaient une personne.

En 2017, la recherche se concentrera sur les mécanismes de sélection qui sont utilisés par la police pour le profilage et qui se caractérisent par un manque d'objectivité. Ce processus de recherche vise au final à améliorer la qualité et l'efficacité des interventions de police. Il permettra aux pouvoirs locaux d'examiner de plus près l'impact de certaines pratiques de police sur leur relation avec une partie de leurs habitants. L'objectif est de permettre l'application des conclusions et recommandations à d'autres zones de police.

## 4. COLLABORATION ET RÉSEAU AU NIVEAU INTERNATIONAL

Unia fait partie de divers réseaux ou plateformes internationaux comme l'illustre plus haut le projet « Droits humains des personnes âgées dans les soins de longue durée » porté par le *Réseau Européen des Institutions Nationales des Droits de l'Homme* (ENNHRI) qui regroupe 40 organisations de défense des droits de l'Homme en Europe.

En sa qualité de membre d'ENNHRI, Unia participe également au groupe de travail légal et au groupe de travail sur la Convention des Nations-Unies sur le droit des personnes handicapées. Ce dernier rassemble autour de la table les organisations en charge de suivre dans leur pays l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (les mécanismes indépendants désignés en vertu de l'article 33.2 de la Convention). Ce groupe de travail s'est réuni deux fois en 2016, à Berlin et à Bruxelles où il a travaillé plus spécifiquement sur l'article 13 de la Convention qui traite de l'accès à la justice pour les personnes handicapées.

Parallèlement, Unia a participé à la « NHRI Academy 2016 » à Tbilissi en Géorgie ainsi qu'à d'autres rencontres internationales dans le cadre des mesures prises en matière de lutte contre le terrorisme.

➤ Plus d'information sur les différentes procédures d'ENNHRI sur le site [www.ENNHRI.org](http://www.ENNHRI.org)

Un autre réseau important dont Unia est membre : *Equinet* (*European Network of Equality Bodies*) qui regroupe 46 organisations provenant de 34 pays. Unia joue un rôle actif dans son conseil d'administration et participe à plusieurs journées d'études et groupes de travail tels qu'Equality Law in Practice, Communication Strategies and Practices ou encore Policy Formation.

Equinet a publié un document de travail sur les « Normes pour les organismes de promotion de l'égalité de traitement » auquel Unia a contribué activement. Ce document a pour ambition de proposer des normes minimales et des normes complémentaires qui seraient spécifiques aux organes de promotion de l'égalité mis en place en vertu des directives européennes antidiscrimination. Ce document aborde les questions relatives au mandat, à l'indépendance, à l'efficacité et à l'architecture institutionnelle. Ce document a été présenté lors d'un séminaire au mois de juin 2016. Il

existe aujourd'hui dans 10 langues (dont le français, le néerlandais et l'allemand) afin qu'il soit diffusé et discuté le plus largement possible, en ce compris au niveau national. Les difficultés rencontrées par certains de nos homologues (ex. Pologne, Italie...) démontrent la nécessité d'avoir des garanties solides pour assumer un mandat de manière responsable et indépendante.

Unia, en tant que membre d'Equinet, participe au groupe de travail « politique » (Policy Formation Working Group), rassemblant des représentants de différentes institutions nationales en charge de la promotion de l'égalité (Equality bodies). Ce groupe de travail a pour objectif de soutenir le dialogue entre Equinet et les institutions de l'Union européenne, entre autres en produisant et publiant des « Perspectives » qui rassemblent les points de vue et les expériences des différentes institutions membres dans leurs espaces nationaux respectifs.

En 2016, le groupe de travail politique s'est penché sur la discrimination à l'égard des jeunes, donnant lieu à la publication d'une *perspective*. Il s'est également intéressé à la question de l'intersectionnalité, en collaboration avec le groupe de travail « Égalité entre les genres ». Sur ce dernier thème, en plus de la publication d'une perspective, a été organisé un séminaire visant à débattre des questions que posent l'approche intersectionnelle, notamment comment la promouvoir et la traduire en termes juridiques.

Unia participe également au Groupe de travail Communication qui, en 2016, s'est plus particulièrement penché sur l'utilisation des médias sociaux dans la promotion de l'égalité des chances.

➤ Plus d'information sur les groupes de travail, événements et publications d'Equinet sur [www.equinet-europe.org](http://www.equinet-europe.org)

.....

➤ *A découvrir aussi page 31 le projet « Research, Report, Remove : Countering Cyberhate Phenomena » d'INACH (International Network Against Cyberhate) auquel Unia a activement participé en 2016*

Unia participe également au groupe de travail « Equality Law in practice » d'Equinet. Ce groupe de travail est une plateforme d'Equinet destinée aux collaborateurs des organes d'égalité des chances. Son objectif est non seulement de partager des expériences et des expertises mais aussi de travailler à l'amélioration du niveau de protection juridique au sein de l'Union Européenne en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination. Le groupe de travail analyse surtout des questions juridiques complexes et compare les législations et les

jurisprudences nationales et européennes sur le thème de l'égalité de traitement et de la non-discrimination.

Une des tâches du groupe de travail est de soutenir l'organisation de conférences et de séminaires d'Equinet portant sur des questions juridiques. Le groupe de travail propose aussi une plateforme auprès de laquelle les gestionnaires de dossiers travaillant au sein des différents organes d'égalité des chances peuvent poser leurs questions ou demander conseil sur des thèmes juridiques en rapport avec l'égalité des chances et la non-discrimination.

En 2016, le groupe de travail a analysé les compétences des organes d'égalité des chances dans le domaine des discriminations raciales et du phénomène des discriminations multiples, c'est-à-dire les discriminations en raison de critères croisés avec d'autres caractéristiques de la personne tels que le genre et les convictions religieuses ou philosophiques. Le thème de la discrimination raciale a été abordé sous l'angle de différentes questions de société. Cela a conduit à la parution du rapport « Lutter contre les discriminations raciales », y compris la lutte contre les discriminations et l'exclusion dont sont victimes les Roms.

✎ [www.equineteurope.org/Equinet-publishes-discussion-paper-on-Fighting-Discrimination-on-the-Ground-of](http://www.equineteurope.org/Equinet-publishes-discussion-paper-on-Fighting-Discrimination-on-the-Ground-of)

Le monitoring des décisions rendues par la Cour Européenne des Droits de l'Homme dans le but d'y repérer les affaires pertinentes pour les organes d'égalité des chances a constitué une grande partie des activités du groupe de travail. C'est également l'occasion de préparer une possible intervention par des tiers devant la Cour dans les affaires relevées par le groupe de travail et touchant aux matières traitées par les représentants des organes pour l'égalité des chances. Ce travail doit se poursuivre en 2017.





## Chapitre 3

Unia plaide pour  
la connaissance  
et le respect des  
droits humains

*Unia veut davantage faire connaître les droits fondamentaux de manière générale et le droit à la non-discrimination en particulier, et faire en sorte que ces droits soient mieux respectés en Belgique. Les actions et les prises de position d'Unia se fondent sur des règles et des traités internationaux tels qu'ils sont interprétés par les tribunaux et les organes de suivi et de contrôle au niveau universel et régional.*

*L'année 2016 a été marquée par le dixième anniversaire de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Unia en suit les avancements pour la Belgique et continue d'insister sur la nécessité d'un changement de mentalité : ce ne sont pas les personnes handicapées qui doivent s'adapter à la société, mais la société qui doit évoluer vers un modèle inclusif où tous les citoyens, y compris ceux qui souffrent d'un handicap, puissent prendre part sur un pied d'égalité.*

*Suite à l'interfédéralisation d'Unia et à la sixième réforme de l'État, les Régions et Communautés constituent désormais, d'un point de vue stratégique, un niveau d'action publique bien plus important qu'auparavant pour la protection des droits fondamentaux dans des domaines tels que les soins, l'enseignement et le logement. Lorsqu'une réglementation est adoptée au niveau fédéral, régional ou communautaire, les décideurs politiques consultent plus systématiquement qu'avant Unia. Avec son expertise, ses avis et ses recommandations, Unia fait en sorte que les pouvoirs publics mènent une politique efficace et disposent des instruments adéquats pour mener à bien leurs missions.*

*En 2016, Unia a plaidé auprès des pouvoirs publics fédéraux et régionaux pour une action structurelle des services d'inspection en matière d'antidiscrimination, en particulier l'emploi et le logement (voir page 39). Il revient aux autorités qui ont élaboré les lois de veiller de façon proactive et ciblée au respect de celles-ci et d'imposer ce respect en attribuant aux services d'inspection les compétences et les instruments adéquats. Unia a proposé quelques pistes à cet égard.*

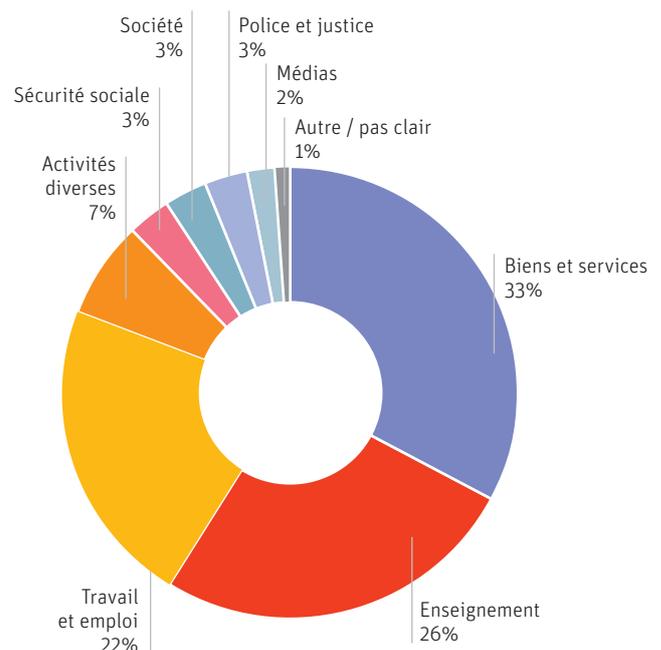
*Unia contribue aussi à l'évaluation et à l'amélioration des lois fédérales antidiscrimination et assure le secrétariat de la commission d'experts mise en place par le gouvernement fédéral dans cette perspective (voir page 62). Unia veille à ce que les recommandations formulées dans le cadre de cette évaluation aboutissent à des modifications de lois ou de réglementations là où c'est nécessaire.*

## 1. DIXIÈME ANNIVERSAIRE DE LA CONVENTION DES NATIONS UNIES RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES

### 1.1 | Principaux chiffres

L'année 2016 fut marquée par une augmentation de 27 % du nombre de dossiers relatifs au critère du handicap par rapport à 2015. Au niveau des biens et services, c'est au niveau des commerces et de l'horeca que cette augmentation se précise. Les principaux sous-domaines pour lesquels nous sommes les plus sollicités sont les transports (46 dossiers) et le logement (26 dossiers). Dans le domaine de l'emploi, c'est dans des services publics et l'enseignement que l'augmentation est la plus marquée. Enfin, dans le secteur de l'enseignement, le nombre de dossiers handicap ne cesse d'augmenter depuis 2010.

Nouveaux dossiers « Unia compétent »  
2016 - handicap par domaine (n=493)



## 1.2 | La Belgique et la Convention de l'ONU : réjouissances en mode mineur

Il y a dix ans, la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées était adoptée. Trois ans plus tard, en 2009, c'était au tour de la Belgique de la ratifier. Au cours de ces sept années, la Belgique a incontestablement fait des progrès, grâce à une législation et à des projets politiques davantage en adéquation avec les principes et les exigences de la Convention : autonomie, libre choix, inclusion (même si ce terme est souvent utilisé abusivement pour des projets qui maintiennent les gens dans des mondes séparés) et désinstitutionalisation. Ces textes de loi et ces mesures présentent encore certaines failles. Les pouvoirs publics, Unia et les acteurs de la société civile suivent leur évolution avec beaucoup d'intérêt.

### Des législations qui s'inspirent de la Convention

La nouvelle loi sur l'internement promulguée en 2014 (modifié par la loi du 4 mai 2016 dite Pot-Pourri III) met davantage l'accent sur le soin et partant, devrait favoriser la réinsertion de la personne dans la société. Autre amélioration : le champ d'application de la mesure d'internement est désormais limité aux infractions les plus graves. Entrée en vigueur en octobre 2016, il est trop tôt pour en voir les effets. Par ailleurs, la loi modifie certains aspects de la mesure de l'internement mais elle n'interroge pas la légitimité de la mesure qui renvoie les personnes déclarées irresponsables de leurs actes dans un régime spécifique qui impliquent souvent une privation de liberté sans fin. Dans ses observations finales, le Comité des droits des personnes handicapées appelle pourtant à une remise en question du principe même d'internement.

La loi fédérale du 17 mars 2013 réformant les régimes d'incapacité et instaurant un nouveau statut de protection conforme à la dignité humaine, en vigueur depuis juin 2014, modifie le point de départ de la protection juridique des personnes que l'on estime ne pas (ou plus) être en état de décider elles-mêmes de leur personne ou de leur patrimoine. La loi part désormais du principe que la personne concernée reste capable dans la mesure du possible et, selon ses besoins, doit pouvoir bénéficier d'un soutien afin de faire ses choix et poser ses actes.

Dans la pratique, victimes du manque de moyens, les pratiques n'évoluent guère : le secteur handicap dénonce les déclarations hâtives et automatiques d'incapacité. De nombreuses personnes handicapées en minorité prolongée (statut devenu inexistant) attendent encore leur tour afin que leur statut puisse être révisé...

En Flandre, le « décret M » donne le droit aux enfants ayant des besoins éducatifs spécifiques de s'inscrire dans l'enseignement normal. La Communauté française a promulgué des décrets sur l'enseignement supérieur inclusif et l'enseignement de promotion sociale inclusif.

↳ Lire aussi page 22 : *Plus d'intégration, mais le chemin vers l'inclusion est encore long*

Le décret en matière de financement en fonction de la personne (décret « Persoonsvolgende Financiering »), en vigueur depuis le 1er janvier 2017 en Flandre, organise la réforme du mode de financement des soins et d'assistance aux personnes handicapées. Il alloue aux personnes handicapées un budget qu'elles peuvent utiliser librement auprès de services reconnus ou de prestataires de soins de santé. Sa mise en œuvre fait l'objet de plusieurs arrêtés d'exécution pour lesquels le ministre flamand Jo Vandeurzen a demandé l'avis d'Unia ([www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/arretes-dexecution-du-decret-flamand-pvf](http://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/arretes-dexecution-du-decret-flamand-pvf)).

À Bruxelles ont été adoptés les ordonnances Handistreaming de la Région bruxelloise ainsi que de la Cocof et de la Cocom. Ces ordonnances visent à la prise en compte de la dimension du handicap dans l'élaboration, l'exécution et l'évaluation de toutes les politiques des pouvoirs publics bruxellois. L'ordonnance de la Région bruxelloise crée un conseil de personnes handicapées, dont Unia fera partie.

### La Belgique : un monde accessible ?

Chaque année, 25 à 30% des signalements que reçoit Unia concernent l'accessibilité (118 dossiers en 2016), en particulier dans le secteur des biens et services, y compris des services publics. Or nous savons que l'accessibilité est une clé d'accès aux autres droits : au travail, à la vie sociale, à l'éducation, à la justice, à la participation citoyenne et politique. Il est indispensable que les personnes handicapées aient accès à la maison communale, au palais de justice ou aux écoles. Les transports en commun sont souvent inaccessibles, et quand ils le sont, ils le

sont généralement avec l'aide d'une tierce personne, ce qui est contraire au principe d'autonomie promu par la Convention. Quand, suite aux attentats, le niveau quatre d'alerte terroriste a été instauré à Bruxelles, l'accès à certaines stations de métro a été limité à une seule entrée et sortie, qui bien souvent n'était pas celle accessible aux personnes handicapées.

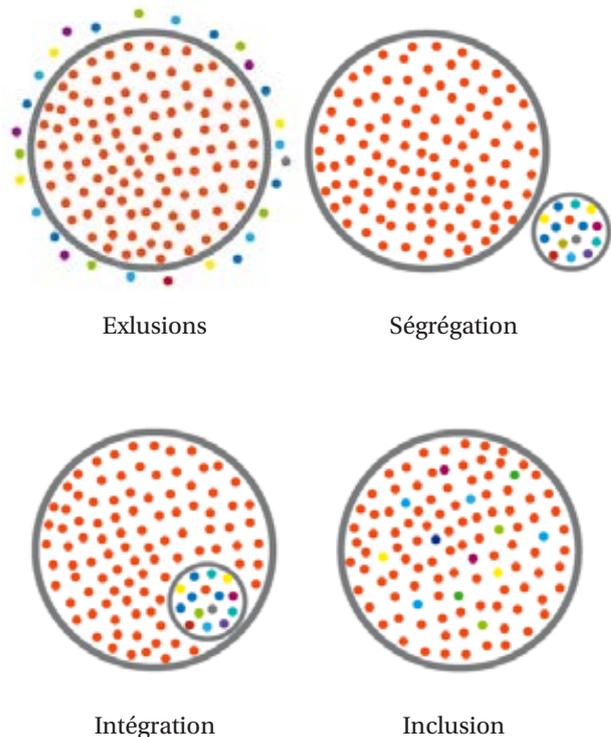
## CAS VÉCU

Une femme en fauteuil roulant a contacté Unia parce que l'entrée de son immeuble à appartements n'était pas accessible. Il y avait un seuil et les portes d'accès étaient trop lourdes et ne pouvaient pas rester ouvertes. Elle ne disposait donc pas d'un accès autonome au bâtiment. Elle a par conséquent demandé à l'association des copropriétaires de procéder à deux aménagements : prévoir une ouverture de porte automatique et placer un plan incliné amovible. L'association des copropriétaires ayant réagi avec réticence, Unia a renvoyé celle-ci à la loi antidiscrimination qui prévoit des sanctions en cas de refus d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. L'association des copropriétaires a agréé la requête de l'habitante, mais imposé des conditions supplémentaires à l'installation du plan incliné pour des raisons de sécurité. Ces conditions auraient entraîné d'importants frais supplémentaires sans réellement améliorer la sécurité des passants. Unia a par conséquent demandé de renoncer à ces conditions et d'autoriser l'installation du plan incliné comme prévu. L'association des copropriétaires a accédé à cette demande.

Fin 2014, la Belgique a reçu son premier rapport d'évaluation du Comité des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées, dont une des recommandations notables était l'amélioration de l'accessibilité. En Belgique, ce droit dépend encore trop souvent de la bonne volonté de chacun. Les normes d'accessibilité actuelles sont insuffisantes. En 2016, il n'y a toujours aucune trace du cadre juridique demandé qui doit établir des objectifs précis et des obligations pour l'accessibilité des bâtiments, des rues, des transports en commun et des services et doit prévoir des sanctions en cas de non-respect de ces dispositions. Unia déplore

qu'aucune région ni aucune communauté n'ait même rédigé un plan d'action pour améliorer l'accessibilité, comme l'ont demandé le Comité d'experts de l'ONU.

## Intégration, inclusion : plus que des mots



L'usage du terme inclusion se multiplie dans les politiques tous secteurs confondus, dans les textes législatifs, dans les discours. Mais ce terme est parfois utilisé de façon erronée quand on se réfère à l'esprit de la Convention ONU dont l'inclusion est un des principes fondamentaux. La différence entre intégration et inclusion est essentielle et correspond à deux modèles de société distincts.

Un processus d'intégration implique que la personne est admise dans la société - à l'école ordinaire, à une activité récréative ordinaire, sur le marché de l'emploi - si elle peut s'adapter, moyennant d'éventuels aménagements, aux systèmes, aux méthodes et à l'organisation existant. L'intégration est une intervention sur l'individu afin de faciliter son adaptation à l'environnement. En Belgique, qu'il s'agisse de l'emploi, de l'enseignement et des loisirs, les politiques qui permettent aux personnes handicapées de participer d'une manière ou d'une autre à la vie en société sont essentiellement intégratives. Dans ce modèle les systèmes existants (l'école, le monde du travail) ne sont pas remis en cause, c'est à la personne handicapée de s'adapter.

En revanche, le modèle de l'inclusion, qui est celui défendu par la Convention ONU, implique une mutation culturelle. Les systèmes et leur organisation sont mis en cause. L'environnement, les méthodes éducatives sont adaptées. Le regard porté sur le handicap est démedicalisé mais les besoins des personnes trouvent une réponse en termes de soins et de soutien. Tout en protégeant les personnes handicapées, ce modèle de société les laisse libres et leur permet de vivre de la façon la plus autonome possible. Les personnes handicapées vivent parmi et avec les autres citoyens et utilisent les mêmes services.

### Faire ses propres choix, aussi dans la vie affective et sexuelle

Les personnes handicapées ont le droit de faire leurs propres choix. C'est là un autre des principes fondamentaux de la Convention. Les décisions ne peuvent être prises à leur place. Au contraire, ces personnes doivent pouvoir décider elles-mêmes et, au besoin, être soutenues à cet effet. Il en va de même pour le droit à entretenir une relation. Les personnes handicapées ont le droit d'avoir des amis, d'engager une relation amoureuse ou sexuelle, de se marier, d'avoir des enfants.

La vie sexuelle et affective des personnes handicapées est encore trop souvent négligée dans les institutions, mais aussi en dehors. L'analyse du groupe de travail, mené par Unia avec des personnes vivant ou ayant vécu en institution, montre que les résident-es se voient souvent imposer des mesures inutiles, voire illégales, comme la contraception obligatoire, l'interdiction de former des couples au sein de l'institution ou des règles strictes pour les visites en chambre. Unia comprend que la vie en communauté dans une institution doit être protégée, mais constate que les institutions, et parfois aussi les parents, ont trop souvent tendance à mettre sous tutelle la vie sentimentale des personnes handicapées.

En 2016, Unia a participé à la première édition du salon « enVie d'amour », organisé par l'Aviq, dans le cadre du salon Autonomies à Namur. Ce salon, par et pour les personnes handicapées, proposait des informations, des réflexions et des échanges sur le thème de la vie sexuelle et affective. Unia y a tenu une permanence juridique.

Unia est également intervenu, le 17 octobre 2016, lors de la table ronde organisée par la Fondation Roi Baudouin sur le désir d'enfant et la parentalité chez les personnes ayant une déficience intellectuelle. La Fondation voulait examiner de manière critique les idées dominantes sur le désir d'enfant chez les personnes atteintes de déficience

intellectuelle et présenter des exemples de bonnes pratiques pour accompagner et soutenir les parents. Unia s'est exprimé sur les droits des personnes handicapées dans la Convention de l'ONU, et plus précisément sur le droit de faire ses propres choix et de décider pour soi. Le handicap ne peut être un argument pour ne pas être parent.

## 1.3 | Campagne « J'ai des droits »



À l'occasion du dixième anniversaire de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, Unia a lancé la campagne « J'ai un handicap et j'ai des droits ». Le coup d'envoi a été donné le 3 décembre à l'occasion de la Journée internationale de la personne handicapée. A travers cette campagne, Unia entend familiariser les personnes handicapées et leur entourage à la Convention ONU et aux droits des personnes handicapées, inciter celles-ci à revendiquer ces droits de façon assertive et, le cas échéant, à faire appel à Unia si ces droits ne sont pas respectés.

Cette campagne multiforme comprenait une vidéo diffusée sur les réseaux sociaux et dans les pharmacies dans une version raccourcie. La vidéo montrait des personnes handicapées revendiquant leurs droits. Une capsule en langue des signes et en audiodescription a également été réalisée. Des bannières de la campagne sont apparues sur des sites fréquemment visités par les personnes handicapées et Unia a distribué les affiches et les dépliants de la campagne au secteur des personnes handicapées et à tous les acteurs concernés.



➤ Toutes les informations sur la campagne et la vidéo se trouvent sur la page [www.unia.be/fr/jai-des-droits](http://www.unia.be/fr/jai-des-droits)

La campagne a vu le jour avec l'aide d'un comité de suivi où siégeaient des personnes handicapées, notamment des « self advocates » du Mouvement Personne d'Abord et de l'association Onze Nieuwe Toekomst, ainsi que des membres du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, l'asbl GRIP et des experts en communication. Ce comité a fait en sorte que la campagne aille dans le bon sens. Il a insisté sur l'importance de formats accessibles, d'images et de situations positives dans la campagne. Sur le plateau de tournage de la vidéo, tournée en deux langues, presque tous les collaborateurs étaient en situation de handicap, de la maquilleuse à l'assistant de régie.

La campagne souligne que les personnes handicapées ont un rôle à jouer dans la mise en œuvre de la Convention. Elles doivent être conscientes de leurs droits et du fait qu'elles peuvent en imposer le respect. Le nécessaire changement de mentalité, délaissant le modèle médical qui ne voit le handicap que comme un problème et une faiblesse, au profit d'un modèle social et inclusif, ne doit pas se produire que dans la société, mais aussi dans l'esprit des personnes handicapées.

La « Consultation de personnes handicapées à propos de leurs droits fondamentaux » réalisée en 2014 par un consortium d'universités à la demande d'Unia avait déjà montré que les personnes handicapées déplorait ne pas recevoir suffisamment d'informations sur leurs droits et sur

la Convention. La commission d'accompagnement d'Unia, qui supervise le travail d'Unia, a dressé le même constat. Il était donc grand temps d'organiser cette campagne d'information de grande échelle.

Le 3 décembre, la campagne a été appuyée par une grande action menée dans sept villes belges : des centaines de paires de chaussures ont « manifesté » contre l'invisibilité des personnes handicapées. Unia entend poursuivre cette campagne en 2017, notamment auprès des syndicats, des entreprises de travail adapté, des CPAS, des centres PMS et des services sociaux. En février 2017, la campagne a été lancée une seconde fois sur les réseaux sociaux à l'occasion de la publication de la nouvelle brochure d'Unia sur les aménagements raisonnables au travail.

➤ Lire aussi page 38 : Journées internationales en Flandre, Wallonie et Bruxelles

## 2. MISE EN APPLICATION DE LA LÉGISLATION : COMPÉTENCES ET INSTRUMENTS NÉCESSAIRES

### 2.1 | Ce qui a précédé

Au cours des dernières années, plusieurs initiatives de lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi ont vu le jour au niveau fédéral et régional. Ainsi, le 2 juillet 2015, le parlement fédéral approuvait une résolution instaurant des contrôles ciblés en matière de discrimination. Les partenaires sociaux se sont engagés à adopter par secteur des règles de conduite pour le traitement égal de tous les travailleurs dans les conventions collectives de travail, et à mettre en place un système d'autocontrôle pour détecter et combattre la discrimination. Les données des entreprises dans lesquelles le système d'autocontrôle du secteur constate des pratiques discriminatoires répétées seraient transmises à l'inspection. Les secteurs qui ne prennent pas de mesures ou qui prennent des mesures insuffisantes seraient soumis à des contrôles ciblés de l'inspection du travail sous la direction d'un magistrat. Dans l'administration publique, les contrôles ciblés

pourraient avoir lieu immédiatement, sans autorégulation additionnelle. Plus tard, le parlement flamand approuvait une résolution allant dans le même sens, avec la promesse d'un système d'autorégulation et d'autocontrôle.

Unia est satisfait de la prise de conscience accrue dans la lutte contre les discriminations. Mais à l'heure actuelle, seul le secteur de l'intérim a mis en place une forme d'autorégulation et d'autocontrôle. Un bureau local qui reçoit une demande discriminatoire d'un client doit la signaler à un interlocuteur central au siège. Si le client persiste, il fait l'objet d'un signalement à la fédération sectorielle Federgon. Celle-ci contacte le client pour lui expliquer que sa demande est contraire à la manière de travailler du secteur. Federgon contrôle régulièrement par des appels mystère si ses agences d'intérim affiliées acceptent ou non les demandes. Ces tests sont présentés comme un exemple d'autocontrôle sectoriel.

Le secteur des titres-services a, lui aussi, fait un premier pas suite à l'enquête menée par le Minderhedenforum (Forum des minorités) en 2015 sur les discriminations dans les entreprises de titres-services. Ces tests de situation avaient montré que deux sociétés de titres-services sur trois faisaient de la discrimination à la demande des clients souhaitant des aides ménagères non issues de l'immigration. Dans le secteur des titres-services en Flandre, les employeurs ont conclu un accord avec le ministre flamand de l'Emploi, Philippe Muyters, pour mettre en place une forme d'autocontrôle au moyen d'appels mystère, sans impliquer les syndicats. Unia déplore que le secteur n'organise pas de contrôles transparents comme indiqué dans la résolution parlementaire, et demande l'adoption de règles de conduite contraignantes pour l'ensemble du secteur. Les règles non contraignantes, comme l'annonce d'une « politique d'entreprise assortie d'un code de conduite en matière de discrimination », ne suffisent pas. Il faut imposer des obligations de résultat dans une convention collective de travail déclarée d'obligation générale, comme c'est le cas dans le secteur de l'intérim. Ainsi, l'inspection pourra sanctionner administrativement les sociétés de titres-services qui enfreignent les règles de conduite sectorielles. Les formations et actions de sensibilisation annoncées sont néanmoins des éléments positifs auxquels Unia veut continuer de contribuer.

Les autres secteurs ont fait défaut. La résolution flamande demandait aussi à intégrer l'autorégulation dans les conventions sectorielles. Or aucun accord n'en fait mention, on en reste au niveau de la sensibilisation. Pour Unia, le stade de l'information et de la sensibilisation ne suffit plus.

## CAS VÉCU

Un étudiant ingénieur d'origine marocaine avait postulé pour un stage auprès d'une entreprise d'ingénieurs. L'entreprise n'a pas réagi à sa candidature. En revanche, elle a répondu très rapidement lorsqu'il a posé sa candidature un peu plus tard sous un nom fictif à consonance belge. L'entreprise s'est montrée intéressée et lui a demandé de plus amples informations. Une deuxième candidature sous un autre nom à consonance belge a également suscité une réaction positive. L'entreprise n'a cependant pas réagi lorsqu'il a renouvelé sa candidature sous son propre nom. De même, une autre candidature sous un nom arabe fictif n'a rien donné.

Le jeune homme a contacté Unia. Selon Unia, la chronologie des faits laissait penser à une discrimination fondée sur l'origine nationale. L'entreprise s'est montrée ouverte au dialogue et a reconnu qu'elle n'avait pas respecté le principe d'égalité des chances face à ce jeune homme. Dans la solution extrajudiciaire qu'Unia et l'entreprise ont élaborée, l'entreprise reconnaît la discrimination et prévoit une réparation pour la victime. Elle s'engage aussi formellement à ne plus discriminer dans le futur et à adopter des mesures structurelles et/ou préventives à cet effet. L'entreprise a présenté ses excuses au jeune homme et lui a payé un coaching de carrière. Par la suite, l'entreprise a modifié sa politique de recrutement et tous les collaborateurs suivent désormais une formation à la diversité.

## 2.2 | Que veut Unia et pourquoi ?

Unia salue les mesures prises en matière d'autorégulation et d'autocontrôle, de même que le renvoi des entreprises réfractaires vers les services d'inspection. Mais en plus de cette autorégulation axée sur la prévention, Unia plaide pour son organisation structurelle par les pouvoirs publics. Pour Unia, prévention et contrôle vont de pair. Il revient par ailleurs aux autorités qui ont élaboré les lois de veiller

de façon proactive et ciblée à leur respect et d'imposer ce respect. Les autorités doivent donner à leurs services d'inspection les compétences et les instruments adéquats.

Un de ces instruments est l'**exploration de données (data mining)**, qui consiste à relier les bases de données de l'administration pour identifier les secteurs à problème. Cet exercice permet de constater par exemple que ce sont systématiquement les intérimaires d'origine belge qui accèdent à un emploi permanent, ou que les personnes de plus de quarante-cinq ans sont proportionnellement davantage licenciées lors de restructurations. L'exploration de données met en évidence certaines situations, elle montre à l'inspection où celle-ci doit effectuer ses contrôles ciblés. Cette méthode est déjà utilisée par d'autres services d'inspection, par exemple pour détecter la fraude sociale (voir infra).

Les **tests de situation** constituent un deuxième instrument. À l'heure actuelle, les services d'inspection du travail ne peuvent effectuer d'appels mystère, car ce pouvoir d'investigation doit leur être attribué légalement. La loi doit pour cela faire une exception à leur obligation d'identification, de sorte qu'ils ne soient pas tenus de s'identifier préalablement comme membre de l'inspection. Par ailleurs, il faut déterminer la valeur probante de ces tests pratiques, et si l'inspection peut ou non enregistrer des conversations téléphoniques ou des entretiens d'embauche comme éléments de preuves.

Les entreprises qui enfreignent la législation anti-discrimination ne seraient pas poursuivies en justice immédiatement. L'objectif est de prévoir un système de réactions et de sanctions par paliers. La justice ne serait saisie que dans les cas très flagrants ou en cas de récidive. Une entreprise aurait d'abord le temps de régulariser la situation en adoptant un plan d'action et des objectifs que l'inspection peut mesurer et surveiller, et se verrait éventuellement imposer une amende administrative ou une mise en sursis de sa licence.

## CAS VÉCU

Une entreprise néerlandaise a rejeté la candidature de deux vendeurs de nationalité néerlandaise au motif suivant : « Pour notre filiale d'Anvers, nous sommes à la recherche de collaborateurs belges. Avant, nous prospectons la Belgique depuis notre siège aux Pays-Bas, mais la pratique nous a appris que c'est aux vendeurs belges que le marché belge réagissait le mieux ». L'entreprise n'a pas donné suite à la demande de négociations formulée par Unia. Unia a dès lors transmis les e-mails préjudiciables à l'inspection du travail. Suite à une enquête menée sur place, celle-ci a dressé un procès-verbal pour infraction intentionnelle à la loi antiracisme.

En attendant la décision de l'auditorat du travail d'entamer une procédure en cessation ou de poursuivre éventuellement les responsables, Unia a conclu un accord avec l'entreprise. Outre des dommages et intérêts de 17.500 euros (forfait légal de 6 mois de salaire brut) pour chacun des deux candidats lésés, l'entreprise s'est engagée à faire suivre par ses responsables de sélection la formation gratuite en ligne « lois antidiscrimination » sur [www.ediv.be](http://www.ediv.be).

Elle s'est en outre engagée à fournir à Unia un plan décrivant les mesures de prévention destinées à garantir la sélection des candidats vendeurs sur base de leurs compétences de communication avec la clientèle belge et/ou de leur connaissance des méthodes de vente belges, sans que ces compétences ne se réduisent à des critères directs ou indirects de nationalité.

## 2.3 | Que peuvent faire les pouvoirs publics ?

### État fédéral

Les services d'inspection du travail peuvent dès à présent recourir à l'exploration de données. Unia propose de faire de l'exploration de données sur la discrimination dans le cadre du réseau du Service d'information et de recherche sociale (SIRS). Dans la proposition d'Unia, une nouvelle

cellule d'enquête permanente au sein du SIRS pourrait fournir des données aux cellules d'arrondissement. En fonction des priorités par arrondissement judiciaire, l'auditeur du travail coordonne déjà des contrôles ciblés en matière de fraude sociale effectués par la police, l'Office des étrangers et l'inspection du travail fédérale et régionale. Cette exploration de données sur la discrimination doit jouer un rôle de révélateur pour l'inspection et l'auditeur du travail, qui doivent savoir quels secteurs et quelles entreprises viser pour effectuer des contrôles semblables sur les discriminations.

Unia demande au gouvernement fédéral de modifier le Code pénal social pour permettre la réalisation de tests de situation. Le ministre fédéral de l'Emploi, Kris Peeters, charge l'inspection du travail d'étudier - avec Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes - comment elle peut effectuer des appels mystère. La déclaration gouvernementale fédérale de 2014 parlait au demeurant d'une tolérance zéro pour la discrimination sur le marché de l'emploi.

## Flandre

Le ministre flamand de l'Emploi Philippe Muyters élabore un plan de lutte contre la discrimination au travail. Ce plan insiste sur l'importance de la sensibilisation, de la formation, des codes de conduite, de l'autorégulation au niveau sectoriel, d'un système de sanctions proportionnel et progressif et d'une meilleure collaboration avec les inspections du travail. En 2016, Unia a émis un avis sur ce plan d'action qui a été débattu en décembre 2016 au sein de la commission Emploi du parlement flamand.

Dans ce cadre, Unia prépare deux recommandations : une sur le rôle des services d'inspection et une sur la politique de non-discrimination sectorielle. Le ministre de l'Emploi prépare également un plan d'action pour lutter contre les discriminations dans le secteur des titres-services. Dans sa recommandation au ministre, Unia a émis des critiques sur le rôle limité des pouvoirs publics en la matière et sur la manière dont le plan a été réalisé. Unia demande d'abord une concertation avec tous les partenaires qui signent le plan d'action avant d'y apporter son soutien. Pour faire respecter la législation, le ministre met tous les œufs dans le même panier de l'autorégulation, qui n'est de surcroît pas transparent. Cette critique a été partagée par les syndicats et le Minderhedenforum.

## Wallonie

Tout comme la Flandre, la Wallonie est en train de transposer le cadre légal de la sixième réforme de l'État en décrets, y compris le transfert du secteur des titres-services. Unia a rencontré la ministre wallonne de l'Emploi, Éliane Tillieux, pour la sensibiliser à l'importance des tests de situation. La Wallonie n'a pas de résolution comme il en existe en Flandre ou au niveau fédéral.

## Bruxelles

À Bruxelles, la commission Affaires économiques et Emploi du parlement bruxellois a traité en 2016 une proposition de résolution sur l'instauration de tests de situation dans le cadre de la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi. Le ministre bruxellois de l'Emploi, Didier Gosuin, a présenté en décembre des mesures visant à développer des actions plus efficaces contre les discriminations, dont des tests de situation effectués par les services d'inspection régionaux. Unia espère voir cette résolution devenir réalité en 2017. Il a été invité à une audition par le Parlement dans le cadre des débats sur le sujet. Les plans de diversité sont des instruments utiles, mais les entreprises doivent aussi être jugées sur leurs résultats. Pour Unia, il faut donc de véritables plans d'action avec des objectifs chiffrés et un plan de prévention contre les discriminations. Unia demande que les conditions de soutien régional aux entreprises ou aux secteurs soient liées à des mesures contraignantes progressives et proportionnelles.

## Logement : vers des tests de situation dans les régions ?

Sur le plan du logement aussi, Unia plaide pour donner à l'inspection du logement dans les Régions la possibilité de recourir à des tests de situation comme moyen de faire respecter la législation antidiscrimination. Les choses progressent à ce niveau dans certaines régions. Les trois régions sont actuellement en train de réformer leur code du logement.

En Wallonie, le Code wallon du Logement et de l'Habitat durable vise à prouver plus facilement la discrimination en matière de logement. Le gouvernement wallon a annoncé son intention d'instaurer des tests de situation. Une enquête consultative sur les tests de situation a été commandée dans cette optique. En Région bruxelloise,

la ministre du Logement, Céline Fremault, a également commandé une enquête scientifique sur le sujet.

Le document de réflexion sur la réforme du marché locatif privé de la ministre flamande du Logement, Liesbeth Homans, contient aussi un chapitre sur la lutte contre les discriminations. La ministre souhaite allouer un budget aux syndicats des propriétaires immobiliers pour qu'ils intègrent l'autorégulation dans la lutte contre les discriminations. Ils pourraient, par exemple, contrôler par des appels mystère si leurs membres discriminent les locataires potentiels. Un des syndicats, Les Propriétaires Réunis, a déjà fait savoir qu'il n'agirait pas en ce sens. La piste de l'autorégulation risque donc de rester lettre morte.

Dans son avis rendu au ministre, Unia a souligné que l'autorégulation était importante pour prévenir les discriminations, mais qu'il revient aussi aux pouvoirs publics de contrôler les infractions à la législation antidiscrimination et de les sanctionner. Lors de l'audition sur les discriminations sur le marché du logement qui s'est déroulée au parlement flamand, le 14 janvier 2016, Unia avait déjà affirmé cette position. Sans concertation préalable, la ministre a attribué à Unia, dans le document de réflexion, le rôle d'informer les locataires de leurs droits par le biais de ses points de contact locaux. La ministre n'a pas encore répondu à la demande de concertation formulée par Unia.

## 3. LOIS ANTIRACISME ET ANTIDISCRIMINATION : ÉTAT DES LIEUX

### 3.1 | Évaluation 2.0 de la législation antiracisme et antidiscrimination

#### Une commission d'experts

Les lois fédérales antiracisme et antidiscrimination prévoient un processus d'évaluation, en principe tous les cinq ans. Il aura fallu en attendre le double pour que le processus puisse aboutir.

Comme prévu dans la loi, la secrétaire d'Etat à l'Égalité des chances, Elke Sleurs, a mis en place une commission d'experts (magistrats, avocats, partenaires sociaux, académiques...) chargée de préparer un rapport pour le Parlement. Cette commission, présidée par Françoise Tulkens, a travaillé entre septembre 2016 et février 2017. Leur rapport a été remis à la Chambre des représentants et à la Secrétaire d'Etat pour l'égalité des chances en février 2017. Il est donc raisonnable de penser que l'évaluation, par les parlementaires, pourra se dérouler dans le courant de l'année 2017.

Lors de cette évaluation, la loi prévoit qu'Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes devront être auditionnés. Unia a tenu le secrétariat de la commission d'experts.

#### Unia dispose de son propre rapport d'évaluation

En guise de préparation, Unia a rédigé un premier rapport d'évaluation sur la base de son expérience pratique (plus de 17.000 dossiers traités en dix ans), de la jurisprudence et de son expertise générale en matière de lutte contre le racisme et les discriminations.

Ce premier rapport a été présenté le 26 février 2016 lors d'une journée d'étude à laquelle un large public a participé. Des experts universitaires ont présenté leur vision de la législation antiracisme et antidiscrimination. La loi a également été débattue dans ses aspects pratiques lors de tables rondes réunissant des représentants de la justice, du barreau, de la police et de la société civile.

Unia a actualisé ce rapport d'évaluation début 2017 en le complétant par des chiffres et des cas de jurisprudence récents. Ce rapport comporte aujourd'hui 27 recommandations pour améliorer la législation et sa mise en œuvre.

➤ Lire aussi page 58 : « Mise en application de la législation : compétences et de nouveaux instruments nécessaires »

Le rapport d'évaluation actualisé d'Unia, ainsi que les présentations de la journée d'étude, sont disponibles sur le site [www.unia.be](http://www.unia.be), à la rubrique « Publications ».

## Contribution de Françoise Tulkens, présidente de la commission d'experts



*Françoise Tulkens préside la commission d'experts. Ancienne professeure d'université, juriste reconnue, présidente de la Ligue des droits de l'Homme (francophone), elle a été nommée en 1998 juge belge à la Cour européenne des droits de l'Homme à Strasbourg. Dans cette*

*contribution, elle s'exprime à titre personnel au sujet de l'évolution de la législation antidiscrimination au départ de son expérience de présidente de la commission d'experts.*

« Le premier rapport de notre évaluation de la loi antidiscrimination, de la loi genre et de la loi antiracisme fédérales que nous avons remis au Parlement vient boucler la première partie des activités de la commission d'experts. Nous avons mis en lumière dans notre rapport les points que la commission va étudier de manière plus approfondie dans le second volet de ses activités. Cette évaluation finale devra être terminée aux alentours de 2021, à l'expiration de notre mandat.

Il est essentiel pour le législateur de savoir si les lois qu'il a édictées sur papier produisent correctement leurs effets dans la pratique. La commission d'experts s'est vu confier la mission d'évaluer l'application et l'effectivité des trois lois. Quels étaient les postulats de départ et comment se sont-ils traduits ? Ces lois sont-elles (correctement) appliquées et ont-elles débouché sur les effets escomptés par le législateur au travers de cette législation ?

L'évaluation de ces lois (qui aurait dû avoir lieu dès 2012) a démarré au petit trot. Ce retard a eu des conséquences sur notre manière de travailler. La commission d'experts a été instituée le 4 août 2016, par arrêté royal de la secrétaire d'État à l'Égalité des chances, Elke Sleurs. Le premier rapport a dû être déposé dès le 4 février 2017. Pour y parvenir dans la pratique, nous avons travaillé avec 12 commissaires effectifs et 12 suppléants. Le secrétariat était assuré par Unia.

Nous avons rapidement dû renoncer à l'intention de procéder à notre propre enquête durant cette première phase. Nous avons travaillé sur la base des rapports d'évaluation assortis de constats et recommandations d'Unia et de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), qui luttent sur le terrain contre la discrimination, et des rapports d'évaluation de la Commission européenne, la directive européenne antidiscrimination ayant été transposée dans la législation belge par le biais de ces trois lois. Nous avons rassemblé

l'ensemble de la jurisprudence des tribunaux et de la Cour constitutionnelle belge, de la Cour européenne de justice et de la Cour européenne des droits de l'Homme. Nous avons réuni la production écrite et les données chiffrées de journées d'étude par l'intermédiaire d'Unia, de l'IEFH et du parquet général de Liège. Nous avons organisé des audiences pour entendre, outre des acteurs du monde académique, des acteurs de terrain, étant donné que c'était là que les questions se posaient de la manière la plus aigüe : parallèlement à des académiciens donc, des magistrats, avocats, inspecteurs du travail, policiers, syndicalistes.

Le premier rapport que nous avons déposé au Parlement dresse un état des lieux de l'ensemble des questions possibles relativement à l'application et à l'effectivité de ces trois lois : comment leur application se déroule-t-elle, quelles possibilités y a-t-il, quelles lacunes constatons-nous, quelles pistes d'adaptation et d'amélioration pouvons-nous proposer ? Pour une série de points, nous fournissons d'ores et déjà des recommandations dans le premier rapport. Dans le second volet de nos activités, nous analyserons plus en détail d'autres aspects en fonction des réactions des parlementaires.

S'agissant de l'application de la législation antidiscrimination, nous nous posons des questions concernant la mesure dans laquelle la lutte contre les discriminations est considérée comme une priorité. Les procureurs généraux ont rédigé des circulaires mais celles-ci sont-elles appliquées ? La lutte contre les discriminations constitue-t-elle une priorité pour la police, pour le parquet, pour l'auditorat ? N'a-t-on pas besoin de davantage de formation pour les personnes qui doivent appliquer ces lois sur le terrain ?

Quelles autres questions nous ont-elles frappés ? Nous avons constaté d'autres formes de discriminations que celles prises en compte par le législateur en 2007. Tel est le cas pour la discrimination multiple, par exemple, où une personne est discriminée en raison à la fois de son genre, de sa race et de sa conviction, par exemple. Une autre forme « nouvelle » de discrimination par association est, par exemple, celle du père d'un enfant handicapé licencié non parce qu'il a un handicap lui-même mais parce que son enfant est handicapé. Ces formes de discriminations existaient déjà en 2007 mais à mesure que l'attention dont bénéficient les discriminations augmente, nous portons un regard sans cesse plus nuancé sur le phénomène et voyons la réalité de manière plus subtile.

La commission d'experts pose également la question de savoir si la liste des critères protégés dans la loi antidiscrimination ne doit pas être élargie, entre autres

aux critères de santé ou d'origine sociale. Un autre élément que nous inscrivons à l'agenda est l'accès à la justice pour les victimes de discriminations et de racisme. Les compétences dans la lutte contre les discriminations résident aux niveaux fédéral, régional et communautaire. La tâche incombe à la victime de se frayer un chemin dans cet écheveau institutionnel à laquelle s'ajoutent les frais d'accès à la justice, la durée prolongée de procédure et le problème de la charge de la preuve. Nous constatons ainsi qu'en Belgique, les juges n'appréhendent pas encore très bien le principe de la charge de la preuve partagée. On ne cerne pas encore très précisément ce principe. Dans le second volet de notre évaluation, nous projetons de rassembler des exemples de bonnes pratiques issus d'autres pays. Là aussi, la demande de tests de situation nécessiterait une étude comparative plus approfondie pour identifier le cadre légal nécessaire à cette fin.

Avec la commission d'experts, nous avons également constaté à diverses reprises que des arrêtés royaux nécessaires à l'exécution de la loi n'avaient jamais été adoptés. Ceci constitue un obstacle à l'application effective de la loi. Tel est entre autres le cas dans le domaine de l'action positive et dans la loi antidiscrimination, pour la disposition prévoyant la possibilité d'une différence de traitement lorsque celle-ci est liée à une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Le contenu de cette disposition aurait dû être précisé dans un arrêté royal. C'est aux juges qu'il revient de combler ce manque.

*« L'égalité entre tous les citoyens est un des piliers de la Constitution. C'est la lutte contre l'inégalité qui constitue le fondement de la lutte contre les discriminations. »*

L'application du système de sanctions est une question cruciale. Comment sanctionner la discrimination et le racisme de manière proportionnée, dissuasive et effective ? Des peines lourdes pour les auteurs récidivistes de délits de haine et de messages haineux ont-elles un sens ? Elles semblent conférer une teneur emblématique à une condamnation. Ne vaut-il pas mieux œuvrer à l'élaboration de sanctions alternatives autonomes ? Si nous voulons vraiment changer quelque chose, le changement doit s'opérer dans les mentalités, et cela ne peut se faire que par la conviction et non par la contrainte.

D'autre part, les messages haineux ne doivent-ils pas être sanctionnés de manière plus sévère ? Jusqu'où peut-

on aller dans la limitation de la liberté d'expression en fonction de la lutte contre les messages haineux sachant que nous constatons un glissement de la parole à l'acte ? Un discours ne devrait-il faire l'objet de limitations que lorsqu'il renferme un appel à la violence ? Les messages de haine relèvent-ils de la liberté de parole quitte à choquer et déranger ? Chercher à restreindre la liberté de ces voix exprimant de la haine comporte des dangers, car cela induit le risque que l'on touche à la liberté d'expression d'autres voix exprimant des opinions qui dérangent ou choquent.

Il revient alors aux juges de prendre leurs responsabilités. Ceux-ci doivent constituer un contre-pouvoir. Nous le voyons également dans le contexte actuel de la menace terroriste. Je suis ainsi particulièrement inquiète de la législation envisagée visant à amener les travailleurs sociaux des CPAS à violer leur secret professionnel pour signaler leur suspicion d'un risque de radicalisation chez un usager. On transforme ainsi les collaborateurs des CPAS en agents de sécurité, ce qui constitue un recul au nom de la sécurité, alors que cela n'améliore pas la sécurité. Au contraire. Il s'agit d'un recul pour les droits fondamentaux pour lesquels nous avons lutté pendant des décennies. Mais revenons-en à la commission d'experts. L'objet de l'évaluation qui nous a été demandée est d'examiner l'effectivité des lois antidiscrimination et d'assurer le suivi du respect de celles-ci. L'égalité entre tous les citoyens est un des piliers de la Constitution. C'est la lutte contre l'inégalité qui constitue le fondement de la lutte contre les discriminations. »

**Chapitre 4**  
Unia pratique  
ce qu'il prône



*Dans le cadre du quatrième pilier du plan stratégique 2016-2018, et plus spécifiquement en raison du fait qu'Unia entend « pratiquer ce qu'il prône », Unia s'engage à poursuivre l'optimisation de sa politique de diversité au sein de son personnel. Ceci suppose la réalisation d'une analyse approfondie des pratiques existantes incluant l'ensemble du cycle RH, de la rédaction de l'offre d'emploi à la sortie de service, en passant par le recrutement, l'accueil, les conditions de travail, le trajet de carrière ou encore la formation et la formation continue. Un plan d'action à court, moyen et long terme sera ainsi élaboré.*

## 1. DES COLLABORATEURS QUI REDESSINENT LA POLITIQUE DE DIVERSITÉ

En tant qu'expert en gestion de la diversité, Unia se doit d'appliquer en interne les principes qu'il défend en externe. Et il le fait. Dans sa politique du personnel, Unia a pris des dizaines de mesures destinées à stimuler la diversité et à garantir un environnement de travail inclusif. L'institution assure un monitoring de cette politique et y apporte, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Unia n'avait encore jamais formalisé et objectivé cet ensemble de mesures dans un plan relatif à la diversité. Il souhaite désormais s'atteler à cet exercice et mettre l'occasion à profit pour améliorer ces mesures et en proposer de nouvelles. Les composantes de la politique de RH envisagées dans ce cadre sont la procédure de sélection, l'accueil et l'introduction de nouveaux collaborateurs, les conditions de travail, le parcours de carrière et la formation.

Le point de départ d'Unia réside dans une diversité inclusive pour sa politique du personnel. L'organisation veille à ce que chacune et chacun se retrouve dans les conditions de travail, indépendamment de son mode de vie, de ses convictions, de son âge, de son genre, de son orientation sexuelle ou de son état de santé. Unia renonce aux mesures spécifiques destinées à un seul groupe, partant de l'idée que des mesures distinctes risquent de favoriser la division, et fait le choix de mesures dans lesquelles chacune et chacun peut se retrouver. Unia reconnaît donc les différences mais évite de les mettre en évidence lorsque cela n'est pas nécessaire.

Le service du personnel a, en collaboration avec un comité d'accompagnement interne, dressé une liste de l'ensemble des mesures déjà prises par Unia. Les candidats à un emploi peuvent ainsi déjà indiquer dans le formulaire de candidature s'ils ont besoin ou non d'aménagements raisonnables. Pour objectiver la procédure, les tests de recrutement sont anonymisés. Pour ce qui est des jours fériés et de la restauration, Unia tient dans la mesure du possible compte du mode de vie et des convictions de ses collaborateurs.

Ces mesures ont été présentées en mars 2017 à l'ensemble des collaborateurs d'Unia. Via un processus participatif permettant de renforcer l'adhésion au projet, ces derniers ont eu l'occasion d'évaluer, d'adapter ou de compléter ces mesures, ainsi que d'en proposer de nouvelles. Pour ce faire, ils ne se sont pas basés uniquement sur leur expérience personnelle, mais également sur leur qualité d'experts dans le domaine au sein duquel ils travaillent chez Unia. Unia met ainsi en œuvre l'expertise qu'il applique dans l'accompagnement d'entreprises et d'organisations lors de l'élaboration de leurs plans diversité pour sa propre organisation.

Une proposition a ainsi, par exemple, suggéré de rendre intégralement anonyme la procédure de sélection, les membres du comité de sélection ne recevant plus les informations biographiques des candidats. Une série de mesures parmi celles qui ont été proposées seront retenues : une partie d'entre elles pourront être réalisées rapidement, les autres nécessiteront plus de temps. L'objectif est de parvenir à une vision transparente et cohérente en matière de politique de diversité.

Dans la composition de son personnel, Unia présente des résultats appréciables sur les plans de la proportion hommes/femmes, ainsi que des critères âge et personnes ayant besoin d'aménagements raisonnables.

### Âge-Genre

	Homme	Femme	Total
20-29	20%	80%	10
30-39	28%	72%	47
40-49	28%	72%	29
50+	46%	54%	24
	<b>31%</b>	<b>69%</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>76</b>	<b>110</b>

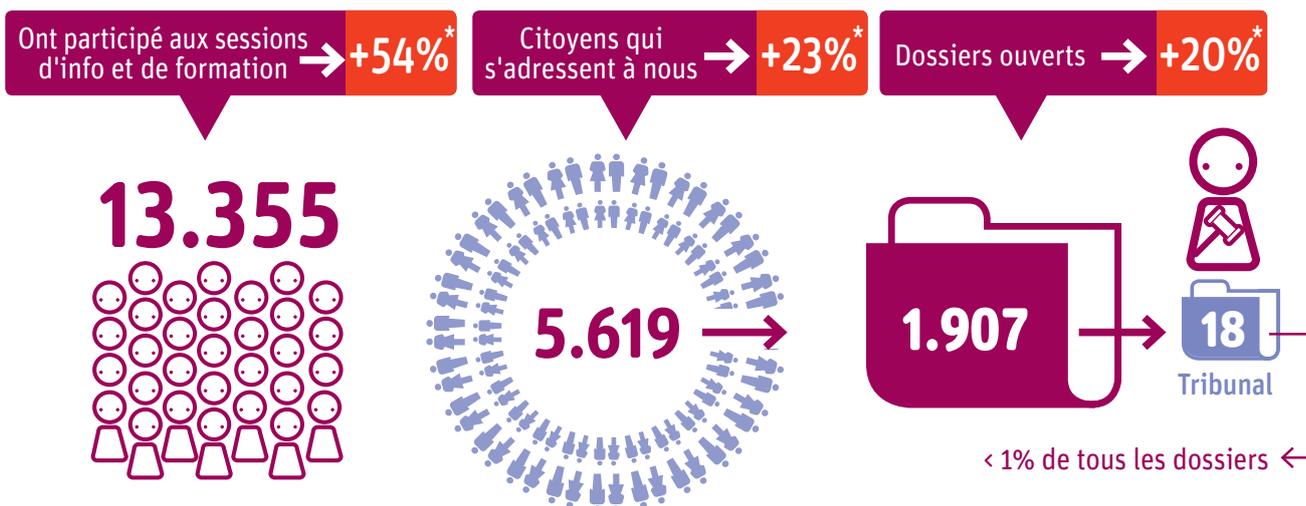
# Chapitre 5

## Unia en chiffres



## 2016 UNIA EN CHIFFRES

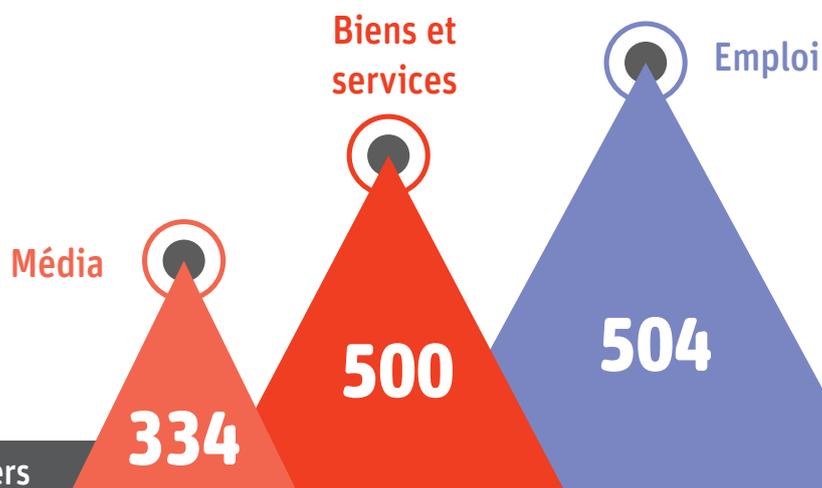
Ce chapitre présente un aperçu des signalements, dossiers et procédures judiciaires en 2016. Le lecteur qui souhaite obtenir des chiffres plus détaillés et des comparaisons sur plusieurs années peut consulter le « Rapport Chiffres 2016 » sur [www.unia.be](http://www.unia.be) à la rubrique « Publications & Statistiques ».



### TOP 3 Critères de discrimination



### TOP 3 Domaines de discrimination



\* par rapport à 2015

## 1.1 | Signalements de discrimination

En 2016, Unia a reçu 5.619 signalements de discrimination, messages haineux et délits de haine ayant abouti à l'ouverture de 1.907 dossiers. Il s'agit d'une hausse significative du nombre de signalements reçu à Unia car on passe d'un total de 4.554 signalements à 5.619, soit une augmentation de 23%. Plusieurs cas de propos tenus dans les médias ont provoqué la réaction de nombreux citoyens. Nous avons reçu par exemple 78 réactions suite à des propos d'Yvan Mayeur concernant la Flandre suite à des débordements de hooligans sur la place de la Bourse. Un autre exemple est le cas d'une cinquantaine de réactions relatives à des commentaires racistes qui sont apparus sur les réseaux sociaux après le décès d'un adolescent originaire de Genk lors de ses vacances au Maroc.

Contrairement aux années précédentes, c'est pour des problèmes dans le domaine de l'emploi que nous avons été les plus sollicités en 2016 avec un total de 1098 signalements, soit une hausse d'environ 55% par rapport à 2015. Cette hausse importante se situe principalement dans le secteur public et marchand. Le domaine des biens et services, qui comprend le logement, l'horeca, les services financiers, les transports, les commerces, les professions libérales et les dispositions relatives à la santé et au bien-être est le deuxième domaine pour lequel nous sommes contactés. Nous avons enregistré un total de 1068 signalements, ce qui représente une hausse de 19%. Le troisième domaine est celui des médias pour lequel nous avons reçu 624 signalements, cette fois il s'agit

d'une diminution de 5%. C'est le seul domaine pour lequel nous observons une légère diminution du nombre de sollicitations.

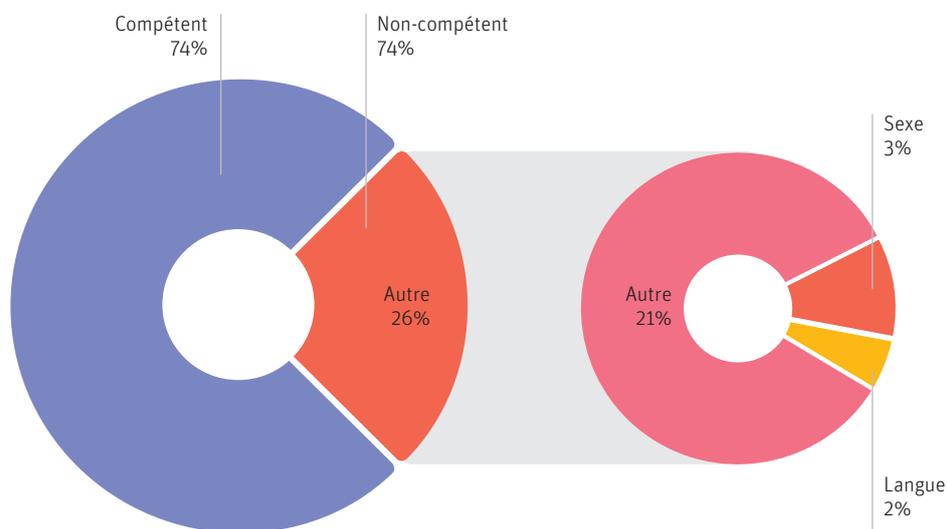
Au niveau des critères, Unia a reçu 1.647 signalements concernant les critères dits « raciaux ». Il s'agit d'une hausse de 10% par rapport à 2015, par contre, ce total est légèrement plus bas qu'en 2014. Vient ensuite le critère du « handicap » pour lequel nous avons enregistré 852 signalements. Pour ce critère, la courbe des tendances est en constante augmentation. Enfin, le troisième critère le plus représenté dans notre corpus de données est la conviction religieuse ou philosophique, avec un total de 762 signalements, 21% de plus qu'en 2015.

### Méthodologie

La plupart des signalements nous parviennent par l'entremise des victimes ou de témoins directs de faits de discrimination. Dans certains domaines, comme les médias, ce n'est pas toujours la victime qui nous contacte, mais, par exemple, des personnes ou des organisations qui se disent choquées par un message de haine.

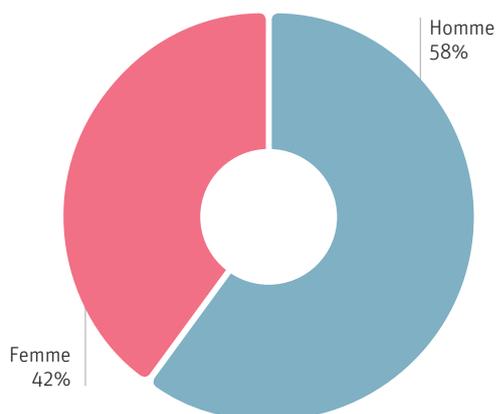
Outre les appels relatifs à des discriminations (éventuelles) reçus par Unia, toutes les questions relatives à la législation antidiscrimination ainsi que toutes les remarques ou questions sur des événements actuels sont recensées comme signalements.

Total des signalements 2016 « Unia compétent et non compétent » (n=5.619)



### Sexe de l'auteur du signalement (n=5.619)

Comme les années précédentes, plus d'hommes que de femmes nous ont adressé un signalement : 3.236 contre 2.383.



### Langue de l'auteur du signalement (n=5.619)

Néerlandais	3.332
Français	2.183
Anglais	87
Autre	12
Allemand	5
<b>Total</b>	<b>5.619</b>

### Type de signalement (n=5.619)

Demande d'assistance	2.419
Signalement simple	1.911
Demande d'information	1.080
Insatisfaction d'ordre général	143
Autosaisine*	66
<b>Total</b>	<b>5.619</b>

\* Autosaisine : dossier ouvert à l'initiative d'Unia

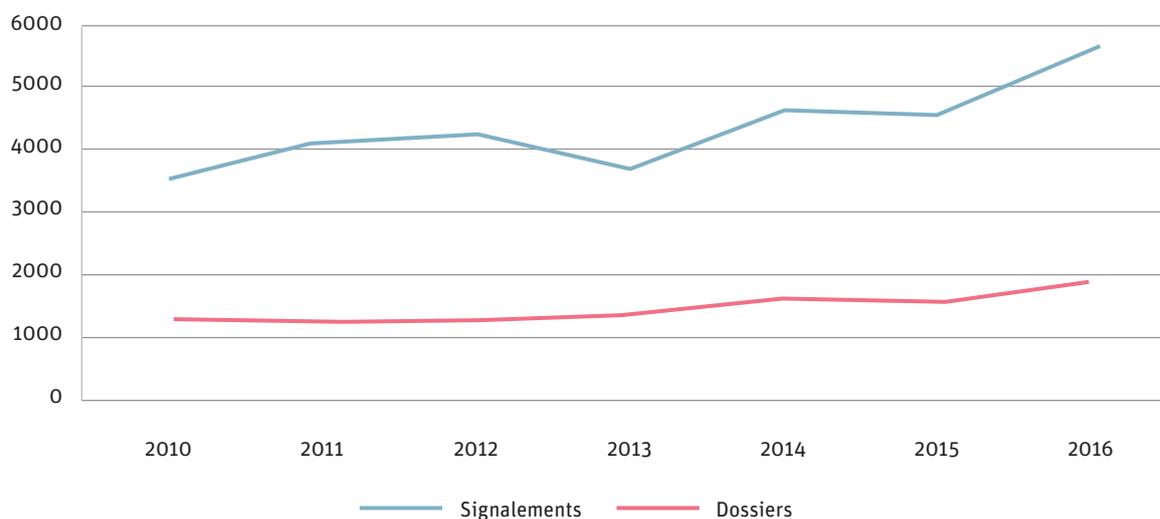
## 1.2 | Dossiers de discrimination

En 2016, Unia a ouvert au total 1.907 nouveaux dossiers.

### Prise de contact (n=5.619)

Site web Unia et e-mail	3.388
Téléphone	1.845
Visite	157
Lettre	164
Autre	65
<b>Total</b>	<b>5.619</b>

### Evolution des signalements et dossiers (2010-2016)



## Remarques

.....  
Comme un même dossier peut porter sur plusieurs motifs de discrimination, la valeur *n* de certains tableaux et graphiques est supérieure au nombre effectif de dossiers.

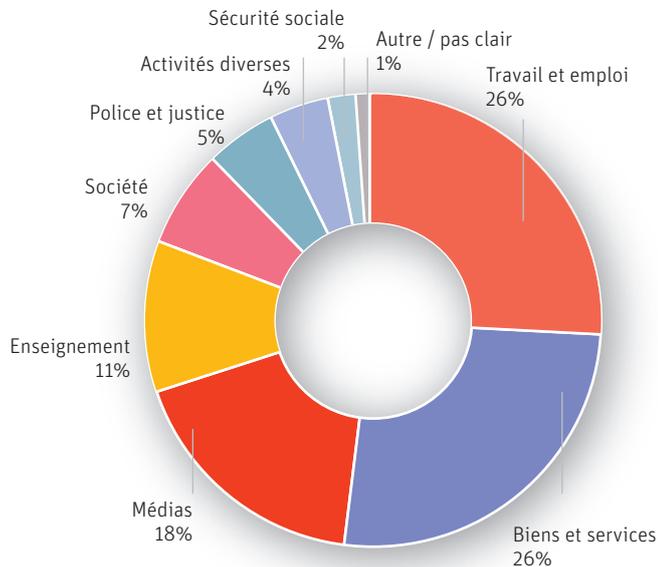
La catégorie « activités diverses » recouvre principalement, outre des activités politiques et économiques, des activités socioculturelles et sportives. Il s'agit, par exemple, de l'accès à un concert, à un club de sport, etc.

Nouveaux dossiers en 2016 par critère de discrimination et par domaine (n=2.095)

	Total	%	Travail et emploi	Biens et services	Médias	Enseignement	Société	Police et justice	Activités diverses	Sécurité sociale	Autre / pas clair
<b>Total</b>	<b>2.095</b>		<b>575</b>	<b>536</b>	<b>384</b>	<b>222</b>	<b>149</b>	<b>102</b>	<b>80</b>	<b>36</b>	<b>11</b>
<b>%</b>			<b>27%</b>	<b>26%</b>	<b>18%</b>	<b>11%</b>	<b>7%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>
Critères « raciaux »	<b>698</b>	<b>32%</b>	169	164	177	40	60	64	20	2	2
Handicap	<b>487</b>	<b>23%</b>	106	161	9	127	15	15	32	17	5
Convictions religieuses ou philosophiques	<b>390</b>	<b>19%</b>	88	45	158	39	31	11	13	4	1
Âge	<b>144</b>	<b>7%</b>	104	26		2		2	5	4	1
Orientation sexuelle	<b>104</b>	<b>5%</b>	20	16	30	3	31	1	3		
Fortune	<b>96</b>	<b>5%</b>	2	87	1	1		2		2	1
État de santé	<b>87</b>	<b>4%</b>	50	19	2	2		4	1	3	
État civil	<b>21</b>	<b>1%</b>	4	9		2	2			4	
Conviction politique	<b>20</b>	<b>1%</b>	2	4	6		7		1		
Caractéristiques physiques	<b>18</b>	<b>1%</b>	7	2		2	2	2	3		
Conviction syndicale	<b>17</b>	<b>1%</b>	14	1	1						1
Autres critères (compétent)	<b>13</b>	<b>1%</b>	3	2	0	4	1	1	2	0	0

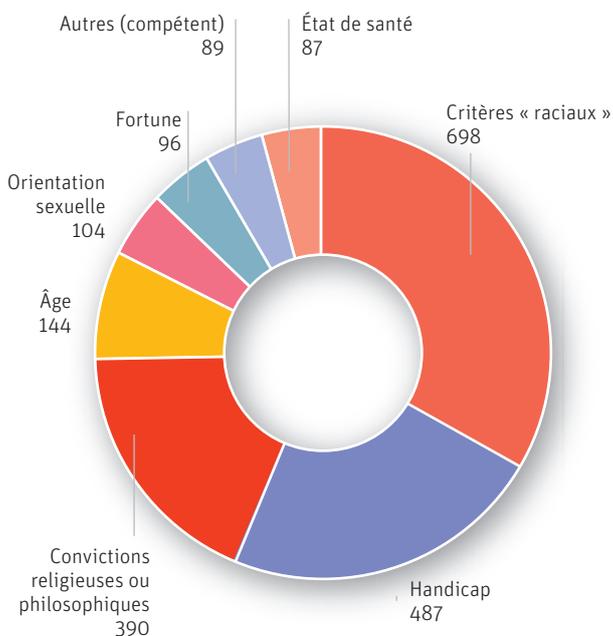
### Nouveaux dossiers par domaine d'action

(n=1.907)



Domaine d'action	Dossiers
Travail et emploi	504
Biens et services	500
Médias	334
Enseignement	213
Société	142
Police et justice	91
Activités diverses	77
Sécurité sociale	35
Autre / pas clair	11
<b>Total</b>	<b>1.907</b>

### Nouveaux dossiers en 2016 par critère de discrimination (n=2.095)



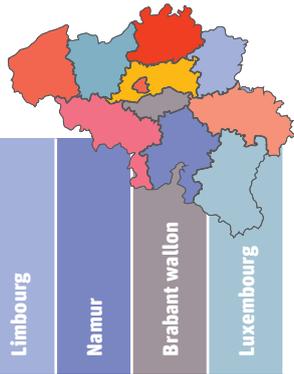
## 1.3 | Lieu des faits

Le lieu des faits est l'endroit où une discrimination ou un délit de haine s'est vraisemblablement produit, ce qui ne peut donc être confondu avec le lieu du signalement ou le domicile de la victime (le cas échéant de l'auteur du signalement).

Unia enregistre le lieu des faits avec un maximum de précision, lorsque cette information est disponible et pertinente. Pour ce qui est des messages de haine sur Internet ou dans les médias, ces dossiers ne sont donc pas pris en considération ici.

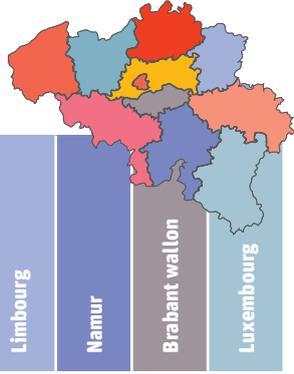
A moins que les faits ne soient en lien avec un domaine qui concerne une compétence des Régions (par ex. les transports en commun) ou une compétence des Communautés (par ex. l'enseignement), l'indicateur « lieu des faits » ne suffit pas en tant que tel pour déterminer la réglementation applicable (loi, décret, ordonnance) ou le niveau de compétence (fédéral, Région, Communauté, local). Dans la pratique, cela se révèle être souvent une donnée juridique complexe, surtout lorsque différentes compétences se croisent.

Lieu des faits (dossiers hors médias/Internet) -  
par domaine d'action (n=1.573)



	TOTAL	%	Région de Bruxelles-Capitale	Anvers	Flandre orientale	Brabant flamand	Flandre occidentale	Liège	Hainaut	Limbourg	Namur	Brabant wallon	Luxembourg
<b>Total</b>	<b>1.573</b>		<b>296</b>	<b>223</b>	<b>180</b>	<b>153</b>	<b>126</b>	<b>117</b>	<b>82</b>	<b>74</b>	<b>47</b>	<b>35</b>	<b>16</b>
<b>%</b>			<b>19%</b>	<b>14%</b>	<b>11%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>7%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>
Travail et emploi	504	32%	119	68	49	48	40	27	23	27	15	13	2
Biens et services	500	32%	80	73	71	59	49	40	19	17	18	5	5
Enseignement	213	14%	45	29	15	15	9	21	23	8	5	12	3
Société	142	9%	20	19	19	17	8	12	12	10	6	4	3
Police et justice	91	6%	17	20	11	6	12	7	3	5		1	1
Activités diverses	77	5%	9	12	8	7	5	8	2	6	3		2
Sécurité sociale	35	2%	6	2	5		2	2					
Autre / pas clair	11	1%			2	1	1			1			

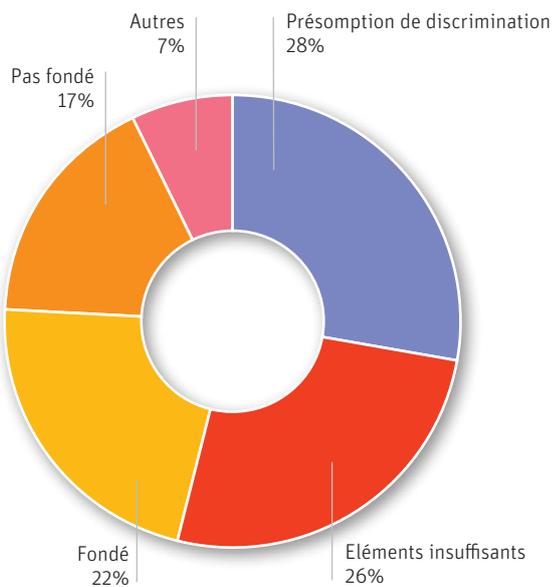
Lieu des faits (dossiers hors médias/Internet) -  
par critère de discrimination (n=1.711)



	TOTAL	%	Région de Bruxelles-Capitale	Anvers	Flandre orientale	Brabant flamand	Flandre occidentale	Liège	Hainaut	Limbourg	Namur	Brabant wallon	Luxembourg
<b>Total</b>	<b>1.711</b>		<b>332</b>	<b>235</b>	<b>198</b>	<b>166</b>	<b>132</b>	<b>130</b>	<b>87</b>	<b>83</b>	<b>52</b>	<b>40</b>	<b>16</b>
<b>%</b>			<b>19%</b>	<b>14%</b>	<b>12%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>
Critères « raciaux »	521	30%	110	93	63	64	43	31	16	35	7	8	2
Handicap	478	28%	84	55	59	31	42	42	36	16	17	17	6
Convictions religieuses ou philosophiques	232	14%	65	32	20	25	11	23	11	13	3	4	4
Âge	144	8%	19	18	14	17	19	2	4	7	3	1	1
Fortune	95	6%	8	11	15	11	10	13	3	2	11		
État de santé	79	5%	19	4	9	5	2	6	5	3	5	4	1
Orientation sexuelle	74	4%	11	15	9	6	1	6	4	2	4	3	1
État civil	21	1%	2	3	4		1	1					
Caractéristiques physiques	18	1%	5	2	3	1			1	1		2	1
Conviction syndicale	16	1%	2			4		2	6			1	
Conviction politique	14	1%	2	1	2	1	1	1	1	3			
Autre critère	19	1%	5	1	0	1	2	3	0	1	2	0	0

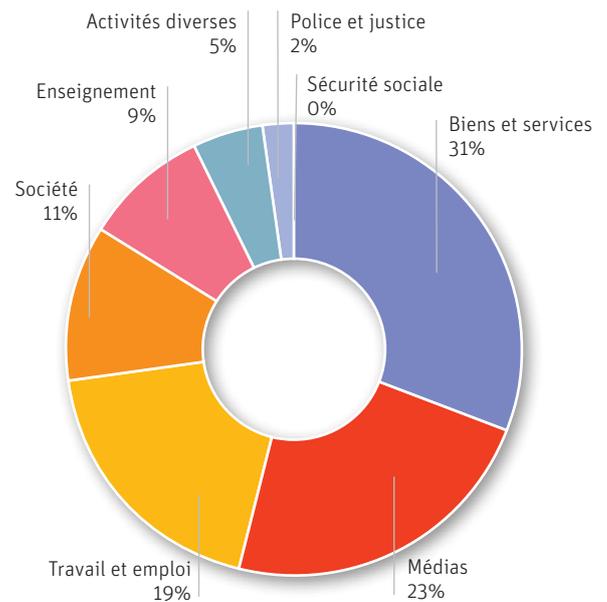
## 1.4 | Dossiers clôturés en 2016 : évaluation et résultat

En 2016, Unia a clôturé 1.794 dossiers, soit une hausse de 26%.



65% de ces dossiers clôturés ont été ouverts en 2016, 28% en 2015 et 7% auparavant. La majorité des dossiers portent sur des cas d'incitation à la haine dans le domaine des médias (18%), suivis par des cas de discrimination directe dans le domaine des biens et services (17%) et dans le domaine de l'emploi (11%).

### Dossiers clôturés en 2016 considérés comme fondés par domaine



Parmi les dossiers où la discrimination est établie, une part importante a trait à l'emploi (27%), aux biens et services (26%) et aux médias (24%). Dans ce type de dossiers, nous retrouvons principalement des problèmes de discrimination directe (37%), d'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence (25%), de discrimination indirecte (12%) ainsi que de refus d'aménagements raisonnables (14%).

Les dossiers pour lesquels la discrimination n'a pu être établie par manque d'éléments constituent la deuxième part la plus importante (26%). 32% des dossiers concernaient le domaine de l'emploi, 28% les biens et services et 12% les médias.

Parmi les dossiers non fondés, clôturés en 2016, 40% d'entre eux concernaient les médias, 18% les biens et services et 11% l'emploi.

## 1.5 | Aperçu relatif à l'approche judiciaire

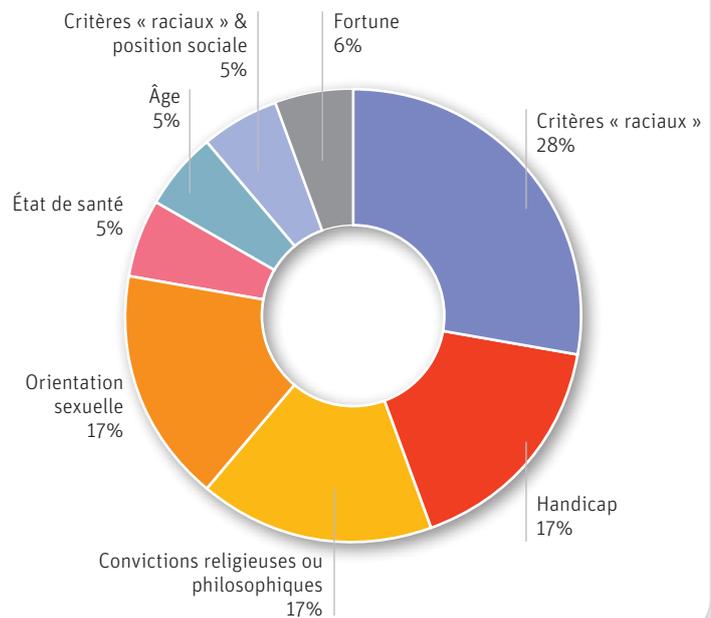
En 2016, Unia a décidé d'agir en justice dans 18 dossiers. Nous optons pour cette solution lorsqu'une solution extrajudiciaire s'avère impossible et que l'affaire revêt

une importance toute particulière sur le plan sociétal (pour, par exemple, établir un précédent ou faire préciser la législation) ou lorsque les faits sont particulièrement graves (délits de haine flagrants, par exemple).

Selon la nature juridique du dossier, il peut s'agir d'une action de droit civil en cessation ou d'une procédure sur le fond, ou encore d'une constitution de partie civile dans une procédure pénale.

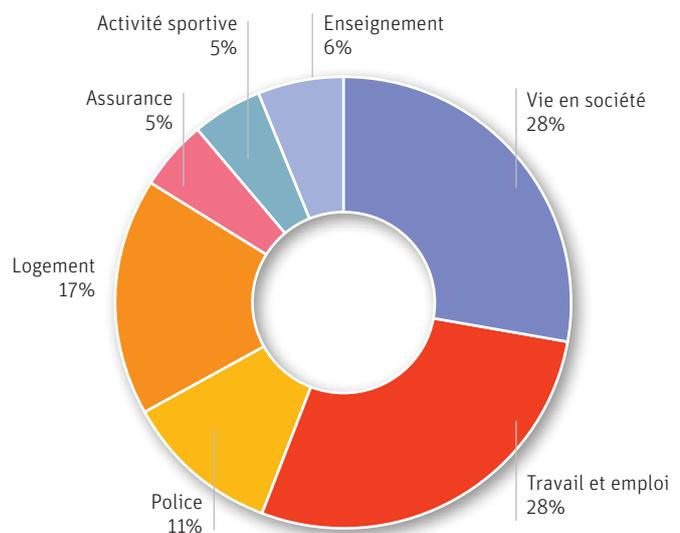
### Nombre d'actions judiciaires par critère

	Dossiers
Critères « raciaux »	5
Handicap	3
Convictions religieuses ou philosophiques	3
Orientation sexuelle	3
État de santé	1
Âge	1
Critères « raciaux » & position sociale	1
Fortune	1
<b>Total</b>	<b>18</b>



### Nombre d'actions judiciaires par domaine

	Dossiers
Vie en société	5
Travail et emploi	5
Police	2
Logement	3
Assurance	1
Activité sportive	1
Enseignement	1
<b>Total</b>	<b>18</b>



## Neuf dossiers civils

- Une dame d'origine étrangère répond à une annonce pour un poste d'enseignante dans une école. La personne en charge du recrutement au sein de l'école lui répond qu'elle a déjà fixé des rendez-vous et qu'elle la recontactera si nécessaire. Lorsqu'elle postule à nouveau le lendemain avec un cv comparable au sien mais avec un nom sans consonance étrangère, le directeur lui propose un entretien. Unia se joint à l'action en cessation introduite par la dame devant le Tribunal du travail de Bruxelles. Un accord est finalement trouvé dans le cadre d'une conciliation initiée devant le Tribunal.
  - Une agence immobilière refuse les candidats locataires qui ne disposent pas d'une carte d'identité belge. Unia introduit une action en cessation devant le Tribunal de première instance de Termonde.
  - Une dame souhaite contracter une assurance solde restant dû en vue d'un achat immobilier. La compagnie d'assurance refuse cette assurance car la cliente est séropositive ; l'assurance estime que le risque est trop grand. Unia se joint à l'action en cessation introduite par la dame contre la compagnie d'assurance.
  - Après une absence de plusieurs mois, une dame qui travaille dans un magasin décide de porter le foulard. Son employeur estime que le port du foulard n'est pas compatible avec le règlement de travail et licencie sa travailleuse pour faute grave. Après l'échec des négociations, Unia se joint à l'action de la travailleuse devant le tribunal du travail de Bruxelles.
  - Dans une annonce publiée sur Internet pour son bien en location, un propriétaire annonce qu'il refuse les réfugiés. Après l'échec des négociations avec le propriétaire, Unia introduit une action en cessation contre ce dernier devant le Tribunal de Première Instance de Liège.
  - Après une absence de 21 mois consécutive à un traitement et une revalidation pour un cancer, une vendeuse est autorisée par le médecin-conseil de la mutualité à reprendre le travail progressivement. Au lieu de prévoir des aménagements raisonnables pour compenser son handicap professionnel et la réintégrer, l'employeur la licencie. Le motif invoqué est que l'entreprise a déjà intégré sa remplaçante, laquelle a obtenu depuis un contrat fixe. Le tribunal du travail de Louvain a jugé qu'elle n'avait pas été discriminée. Pour obtenir une application correcte de la législation antidiscrimination et soutenir son syndicat sur ce point, Unia a agi en intervention volontaire dans la procédure de recours devant la Cour du travail de Bruxelles.
  - Une femme âgée de 52 ans se rend à un entretien de recrutement et reçoit ensuite un courrier lui signifiant qu'elle n'est pas retenue en raison de son âge, la direction souhaitant une candidate entre 35 et 45 ans. Unia se joint au dossier en appel devant la Cour d'appel de Liège.
  - À la fin de la première année de cursus, une école décide qu'elle n'est plus disposée à organiser un trajet d'enseignement inclusif pour un élève souffrant du syndrome de Down qui fréquente l'école depuis la maternelle. Unia décide d'intenter une action en cessation devant le tribunal de première instance d'Anvers.
  - Un bailleur loue des chambres à un prix très bas. Seule la candidature d'étudiants ou de travailleurs disposant d'un revenu est examinée. Les personnes disposant d'un revenu du CPAS, les chômeurs ainsi que les personnes invalides sont d'emblée écartées. Unia décide d'intenter une procédure civile auprès du Tribunal de première instance de Louvain.
- En 2016, Unia s'est constitué partie civile dans ces neuf dossiers pénaux.
- Un homme insultait de manière répétée une femme musulmane portant le voile dans une boulangerie à Kessel-Lo. Cette dame musulmane s'entendait ainsi dire « Tu dois t'intégrer ici. Tu dois quitter ce pays. Tu n'es pas au Maroc ici. L'islam est la pire pourriture qui existe. Islam dehors. Tu es pourrie et tu ne vauds rien, tu es une pourrie et une monstruosité, tu dois partir de ce pays... ». Les plaidoiries devant le tribunal de première instance de Louvain sont prévues pour le 11 avril 2017.
  - À la suite de la tentative de coup d'État en Turquie le 15 juillet 2016, différentes dégradations et graffitis ont été apposés sur et dans les bâtiments de Fedactio et de ses membres. Fedactio est une organisation coupole regroupant 52 associations, principalement créées par des Belges d'origine turque de deuxième et troisième générations, et disposant de sections partout en Belgique. Fedactio et ses membres sont liés à la mouvance Gülen. Unia se constitue partie civile dans l'instruction judiciaire à Gand.
  - En mars 2016, le chef de corps de la zone de police locale d'Anvers a fait savoir qu'une instruction judiciaire avait été ouverte à l'encontre de quatre agents de la police locale (connus sous le sobriquet de « Bande à Sproetje et Mega Toby »). Les inspecteurs du service intervention ciblaient des personnes en situation de précarité,

comme des réfugiés et des sans-papiers. Ils menaçaient ces personnes et leur soutiraient de l'argent ainsi que d'autres objets tels que des téléphones portables. Unia s'est constitué partie civile auprès du juge d'instruction à Anvers.

- Un couple homosexuel a été harcelé alors qu'il se rendait à un centre de fitness. À travers la fenêtre ouverte d'un véhicule, l'auteur des faits leur a posé des questions à caractère sexuel et dénigrantes telles que « qui des deux prend dans le cul ». Devant les membres du personnel du centre de fitness, le couple homosexuel a encore été plusieurs fois insulté au travers d'expressions homophobes telles que « sales homos » et « fils de pute ». Le tribunal correctionnel de Louvain a condamné l'auteur en novembre 2016 à une peine d'emprisonnement effective de six mois.
- Un fonctionnaire de police de la zone de police d'Anvers a fait un usage disproportionné de la force lors d'une intervention dans le quartier du Luchtbal. La victime est un jeune souffrant d'une déficience du syndrome de Crouzon. Unia souhaite, en se constituant partie civile, garantir que l'éventualité d'une motivation discriminatoire fasse l'objet d'une enquête.
- Un exploitant de Mortsels avait fait appel pour le nettoyage de sa brasserie détruite dans un incendie à une équipe de cinq travailleurs de la construction. Frustré, il a évacué sa mauvaise humeur sur le seul travailleur allochtone en lui envoyant des coups qui ont atteint leur cible. Un des motifs de l'agression était la haine, le mépris ou l'hostilité sur la base des critères de la loi antiracisme. Le travailleur s'est ainsi entendu dire « Mais qu'est-ce que tu fais donc ici, macaque ? Va donc te battre en Syrie ». Unia s'est constitué partie civile devant le tribunal correctionnel d'Anvers. Les plaidoiries devant le tribunal correctionnel d'Anvers étaient prévues pour le 1 février 2017.
- Un homosexuel est victime d'un délit de violence après une sortie dans son café favori. Deux personnes l'obligent à faire une fellation avant de le jeter dans l'Ourthe, en prononçant des insultes à caractère homophobe (« Crève, sale homo »). La cour d'appel de Liège a condamné les auteurs le 16 février 2017.
- Deux homosexuels ont été victimes en plein centre de Bruxelles de faits de violence volontaires. L'auteur mineur a exprimé clairement son mépris, sa haine et son hostilité à l'encontre des victimes en raison de leur orientation sexuelle. Unia s'est constitué partie civile devant le tribunal de la jeunesse de Bruxelles.

- Un fonctionnaire européen a tenu des propos antisémites devant une terrasse dans le quartier européen. Il a fait l'amalgame entre la politique d'Israël et les Juifs, a traité la victime de « sale Juif » et lui a porté un coup avec une pancarte mentionnant Mussolini. Unia s'est constitué partie civile devant le tribunal correctionnel de Bruxelles.

## Plaintes simples

En 2016, Unia a déposé 35 plaintes simples ayant conduit à une demande d'enquête par le parquet concernant l'éventualité d'infractions pénales. Il s'est agi de 23 dossiers en néerlandais et de 12 dossiers en français. 25 dossiers portaient sur des délits de haine, 7 dossiers concernaient des messages haineux et 3 étaient des dossiers de discrimination. Les domaines sociaux dont relevaient ces dossiers étaient la société (23), la police (4), le travail (3), Internet (3) et enfin les biens et services (2). 21 dossiers sont toujours au stade de l'enquête préliminaire au début de l'année 2017.

Le parquet instruit les dossiers d'Unia avec une grande attention : une suite pénale y est donnée et le dossier aboutit à une citation directe ou à l'ouverture d'une instruction judiciaire, à l'application de la médiation pénale et/ou de la médiation restauratrice.

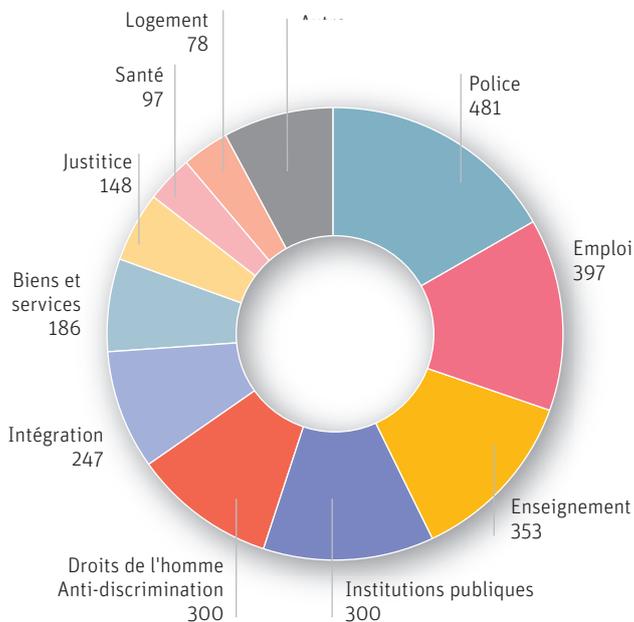
Les jugements et arrêts importants en matière de discrimination, de messages haineux et de délits de haine sont publiés à la page [www.unia.be](http://www.unia.be) à la rubrique « Jurisprudence & Alternatives ».

## 1.6 | Information, sensibilisation et formation : les interventions sur le terrain

En 2016, Unia a fortement investi dans sa présence sur le terrain. Les chiffres démontrent une augmentation significative dans toutes les formes d'intervention : l'information et la sensibilisation mais également la formation et l'accompagnement. Le public touché par ces interventions en 2016 a également augmenté de manière considérable.

Info et sensibilisation (<4h)	2015	2016
Heures	444	912
Participants	5.974	9.433
Formation et accompagnement (<4h)	2015	2016
Heures	1.661	1.945
Participants	2.700	3.922
Total	2015	2016
Heures	2.105	2.857
Participants	8.674	13.355

Répartition du nombre d'heures par secteur  
(n=2.857)



En ce qui concerne les actions **d'information et de sensibilisation**, Unia a doublé le temps investi (de 444h à 912h) et a touché 55% de participants en plus comparé à 2015. L'interfédéralisation (démarrée en 2014), l'intégration ou la création de points de contact locaux et le travail sur la notoriété d'Unia expliquent en grande partie cette progression. Des organisations, des services publics et des entreprises trouvent plus aisément le chemin vers notre institution. Par ailleurs, Unia a investi en 2016 de manière proactive dans des actions de type préventif. Celles-ci ont eu une portée considérable.

Au-delà des services centralisés à Bruxelles, les points de contact locaux d'Unia assurent une présence de plus en plus importante sur le terrain. Ceci permet d'atteindre

de mieux en mieux les parties prenantes telles que les pouvoirs locaux. L'interfédéralisation montre par ailleurs l'effet favorable en termes de collaboration avec les pouvoirs publics flamands, wallons et bruxellois. Le nombre d'actions d'information et de sensibilisation sont en hausse significative.

L'augmentation se confirme également pour les actions plus conséquentes en matière de **formation et d'accompagnement**. Cette augmentation de 20% en temps investi (et de 50% en participants touchés) reflète le travail intensif mené en 2016 autour d'un changement structurel au sein d'entreprises, de services publics et d'organisations. Certaines collaborations ont été renforcées en 2016 et une série de nouvelles collaborations a été mise sur pied.

A côté des nombreuses actions de formation à la police (481 heures), le deuxième secteur touché est celui de **l'emploi**.

- **La mise à l'emploi** de publics (potentiellement discriminés par les employeurs. Nous visons notamment les intermédiaires de l'emploi (Missions régionales pour l'insertion et l'emploi, Actiris, etc.) Une formation proposée, répondant à un réel besoin, vise à les outiller face à une demande discriminatoire. Les intermédiaires de l'emploi y apprennent le cadre légal et expérimentent des techniques permettant de dépasser les stéréotypes des employeurs, en se focalisant sur les aspects objectivables du recrutement.
- **Le maintien à l'emploi** : ici, ce sont les responsables hiérarchiques que nous outillons pour garantir un cadre de travail exempt de discriminations et de harcèlement, pour introduire une attention à la diversité dans le management et répondre efficacement à des demandes d'aménagement liées à la diversité du personnel.

## 1.7 | Avis et recommandations

### Flandre

Unia mène des recherches et formule des études sur le sujet des discriminations au travail, à l'école et sur le marché locatif. Parallèlement, nous tirons des conclusions des dossiers individuels et structurels que nous traitons. Sur base de ce savoir, des avis et recommandations aux organisations et aux autorités. Les avis et recommandations sont accessibles sur notre site [www.unia.be](http://www.unia.be) à la rubrique « Législation et Recommandations ».

#### Niveau fédéral

##### Rapport d'évaluation relatif à la législation antidiscrimination et antiracisme

Unia a préparé un rapport d'évaluation concernant la loi antidiscrimination et la loi antiracisme en se basant sur sa propre expérience pratique, sur la jurisprudence nationale connue et sur son expertise générale en matière de lutte contre les discriminations.

##### Consultation publique relative à la réforme de la législation en matière de mise en œuvre des soins de santé

La ministre fédérale de la Santé publique, Maggie De Block, œuvre à une réforme de la législation relative à l'exercice des professions des soins de santé. La législation actuelle renferme une série d'obstacles entravant notamment le droit à l'inclusion des élèves en situation de handicap qui nécessitent des soins et la prise de médicaments dans le temps scolaire mais elle crée aussi des situations problématiques en institutions et dans les tâches des assistants personnels. Unia demande à ce que la réforme programmée s'attache à éliminer ces obstacles.

##### L'accessibilité de l'infrastructure et du matériel de la SNCB pour les personnes handicapées

L'État belge et la SNCB sont sur le point de passer un nouveau contrat de gestion (en 2017 ?). Unia a actualisé sa recommandation de 2014 relative à l'accessibilité de l'infrastructure et du matériel de la SNCB. Unia demande à la SNCB d'élaborer un planning et un échéancier de manière à parvenir à des transports ferroviaires inclusifs.

##### Avis relatif au Plan horizontal en matière de politique d'égalité des chances

La ministre flamande de l'Égalité des chances, Liesbeth Homans, coordonne le Plan horizontal en matière de politique d'égalité des chances. Unia a remis un avis relatif à ce plan qu'il a également présenté à la commission administrative de l'Égalité des chances. Unia a demandé un engagement plus fort de la part de la ministre, assorti d'actions concrètes en vue de parvenir à un meilleur résultat.

##### Avis relatif au Plan de lutte contre les discriminations liées au travail (ABAD)

Le ministre flamand de l'Emploi, Philippe Muyters, œuvre en faveur de la lutte contre la discrimination par le biais du plan ABAD. Unia a formulé concernant ce plan d'action un avis dans lequel il plaide en faveur d'une prise en charge soutenue de la problématique de la discrimination liée au travail. Selon Unia, ceci n'est possible qu'à condition, entre autres, de rendre les services d'inspection compétents en matière de tests de situation ou de miser dans la totalité des secteurs sur des actions d'autorégulation visant à lutter contre les discriminations.

##### Avis relatif à la note de concept en matière de location privée

La ministre flamande du Logement, Liesbeth Homans, a présenté en 2016 sa note d'orientation sur la location privée. Unia a élaboré un avis concernant cette note dans lequel des questions sont posées quant à la manière dont les discriminations sont combattues sur le marché du logement locatif. La sensibilisation et l'autorégulation y sont mises en avant, ce qui est positif. Néanmoins, Unia recommande que l'Inspection du logement se voie confier un rôle dans le contrôle du respect de la législation antidiscrimination.

##### Recommandation relative à la politique « Koppenbeleid » (par unité)

Les autorités flamandes entendent réduire leurs effectifs de 1.950 personnes d'ici fin 2019. Dans ce cadre-là, le nombre de fonctionnaires n'est plus comptabilisé en équivalents temps plein, mais en unités. Désormais, un employé à temps partiel compte en effet comme travailleur à temps plein. Cela risque d'accroître la pression sur les cadres

dirigeants pour ne pas recruter de travailleurs à temps partiel ou pour licencier plus rapidement ceux qui ont un statut à temps partiel. Unia a analysé cette mesure et craint que cela ne rende encore plus difficile l'accès ou le maintien à l'emploi de personnes handicapées et que cette politique comporte un risque de discrimination indirecte à l'encontre des personnes handicapées et des malades chroniques qui recourent plus souvent au travail à mi-temps.

### Recommandations en matière d'enseignement inclusif

Unia a suivi, durant l'année scolaire 2015-2016, le lancement du décret M en Flandre. Nous étions présents lors des sessions d'information relatives au décret M. Nous avons eu des discussions avec des parents d'enfants handicapés, des organisations de défense des droits des personnes handicapées, ainsi qu'avec des personnes chargées de mettre en œuvre le décret M en qualité d'enseignant, de direction, de collaborateur de CLB ou d'accompagnant. Ce suivi a donné lieu à un premier rapport intermédiaire reprenant les constats et les recommandations d'Unia.

### Avis relatifs aux arrêtés d'exécution du décret flamand en matière de financement en fonction de la personne (décret PVF)

Unia a continué en 2016 de suivre la mise en œuvre du décret PVF en formulant des avis sur les différents arrêtés d'exécution à la demande du ministre flamand du Bien-Etre et de la Santé publique Jo Vandeurzen. Ils concernaient des questions liées, entre autres, à la conversion du système de soutien actuel vers celui d'un financement lié à la personne. Pour ce qui est de l'octroi du budget lié à la personne, Unia a souligné l'importance pour la personne handicapée d'avoir son mot à dire, d'avoir une information suffisante ainsi qu'une bonne protection de ses droits.

### Recommandation en matière d'inclusion des élèves sourds dans l'enseignement flamand

Actuellement, les enfants sourds peuvent suivre une scolarité dans l'enseignement spécial ou dans l'enseignement ordinaire avec l'aide d'un interprète. Suivre les cours par l'intermédiaire d'un interprète est un aménagement raisonnable mais ne suffit pas pour une réelle inclusion. Unia plaide pour que l'on commence dès aujourd'hui à œuvrer en faveur d'une inclusion à part entière des personnes sourdes dans l'enseignement ordinaire.

### Abrogation du système de dispense de l'obligation scolaire

Chaque année, une dispense de l'obligation scolaire est accordée pour environ 500 enfants et jeunes souffrant de déficiences multiples graves, de troubles comportementaux ou de problèmes émotionnels. Selon Unia, ce système doit être abrogé car il exclut certains jeunes et enfants de l'enseignement.

### Avis relatif à la note de concept relative à l'accessibilité de base

Le gouvernement flamand a approuvé une note relative à l'accessibilité de base à la fin de l'année 2015. L'objectif est de rendre la politique de transports en commun à la fois plus globale et plus locale : plus globale grâce à une articulation entre les différents modes de transports et plus locale par la création de régions de transport.

En mars 2016, Unia a adressé, dans une lettre destinée au ministre flamand de la Mobilité, Ben Weyts, des remarques relatives aux conséquences de l'accessibilité de base sur le transport des personnes à mobilité réduite. Combiner les différentes formes de mobilité n'augmente pas l'accessibilité des transports en commun. Le transport par train reste peu accessible aux personnes à mobilité réduite, sans même évoquer l'articulation avec le transport par bus et par tram. L'accessibilité de base entraîne également une diminution de l'offre de transports dans les zones rurales et un allongement des trajets. Enfin, augmenter le caractère local de la politique de transports en commun ne constitue pas en soi une garantie de politique coordonnée en faveur des personnes handicapées.

## Bruxelles

### Recommandation relative à l'Égalité de traitement sur le marché locatif privé en région de Bruxelles-Capitale suite à l'entrée en vigueur de la sixième réforme de l'État

Depuis l'entrée en vigueur de la sixième réforme de l'État, le 1 juillet 2014, le logement, et donc également la régulation des baux locatifs, relève de la compétence des Régions. Les lois fédérales antidiscrimination ne peuvent en principe plus s'appliquer à ce domaine, puisque ces lois ne s'appliquent pas aux matières qui relèvent de la compétence des communautés ou régions. Unia recommande entre autres au gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale d'étendre le champ d'application

Code bruxellois du Logement, relatif à l'égalité de traitement, au marché locatif privé pour combler cette lacune.

En outre, cette lacune met en lumière une faiblesse du dispositif législatif antidiscrimination bruxellois. L'accumulation d'ordonnances antidiscrimination spécifiques, limitées chaque fois à un domaine particulier, ne pourra jamais garantir que tous les vides juridiques seront comblés. Il est impératif à cet effet d'adopter une ordonnance-cadre générale immédiatement applicable à toutes les matières relevant de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale.

### Développer les actions positives dans les services publics de la Région de Bruxelles-Capitale

Lorsque des individus ou des groupes d'individus subissent une inégalité de traitement manifeste dans la société, les pouvoirs publics peuvent mettre en place des actions temporaires visant à y remédier. Ces actions dites « positives » sont souvent confondues avec des discriminations « inversées », dans lesquelles certains groupes seraient privilégiés par rapport à d'autres. Sur la base de la législation régissant la fonction publique régionale bruxelloise, Unia a analysé les conditions juridiques et méthodologiques de l'élaboration d'actions positives efficaces en région de Bruxelles-Capitale sans créer de nouvelles discriminations.

### Avis relatif à l'avant-projet d'arrêté de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux titres-services

À la demande du ministre bruxellois de l'Emploi de l'Économie, Didier Gosuïn, Unia propose des mesures destinées à mieux lutter contre la discrimination dans le secteur des titres-services, au travers notamment de l'adjonction d'une clause de non-discrimination dans les contrats passés avec les clients.

### Avis relatif au projet d'ordonnance portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale (Handistreaming)

À la demande de la secrétaire d'État bruxelloise chargée de l'Égalité des Chances, Bianca Debaets, Unia a remis, en février 2016, un avis sur l'avant-projet d'ordonnance portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

Dans son avis, Unia salue la démarche qui s'inscrit pleinement dans le cadre de la Convention ONU. Toutefois, il regrette que le gouvernement ne prévoie pas la désignation de coordinateurs handicap au sein de son administration. Un Conseil du Handicap sera créé.

### Avis sur la collecte de données à caractère personnel relatives aux stagiaires Fonds Social Européen (FSE) 2014-2020 dans le cadre de la formation professionnelle

La Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle (FEBISP) a saisi Unia d'une demande d'avis portant sur le caractère approprié et juridiquement adéquat de la collecte de données à caractère personnel imposée aux opérateurs d'insertion dans le cadre de la formation des stagiaires FSE 2014-2020.

En vertu du règlement FSE, les opérateurs d'insertion sont tenus de collecter des données personnelles permettant d'identifier le stagiaire qui portent directement ou indirectement sur des critères protégés par la loi antidiscrimination, et plus spécifiquement sur le handicap, l'état de santé, l'origine sociale, la fortune, ainsi que l'origine nationale ou ethnique (personnes d'origine étrangère). Pour Unia, une telle catégorisation comporte un risque important de stigmatisation des stagiaires concernés. Unia a par conséquent estimé souhaitable d'imposer que la collecte des données soit réalisée par une organisation externe ou à tout le moins par une personne spécifiquement désignée et tenue au secret professionnel.

Par conséquent, Unia a invité la FEBISP à réfléchir, en concertation avec les autres acteurs du domaine de l'intégration socioprofessionnelle engagés dans des projets de formation soutenus par le FSE, à l'opportunité de décider d'un moratoire sur la collecte de ces données, jusqu'à ce que la Commission pour la protection de la vie privée se soit prononcée sur le fond de cette question, voire jusqu'à ce qu'une procédure de protection adéquate soit organisée concernant la collecte de ces données.

## Wallonie

### Avis sur la proposition de décret du gouvernement wallon modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination

Unia a été sollicité par le ministre wallon de l'Égalité des chances, Maxime Prévot, afin de remettre un avis sur la réforme du décret relatif à la lutte contre les discriminations. Dans cet avis, Unia insiste sur la nécessité d'adapter le texte du décret dans le sens des recommandations faites dans le cadre de l'évaluation de la législation fédérale antidiscrimination.

### Avis relatif au projet d'assurance autonomie en Wallonie

L'assurance autonomie wallonne a pour ambition d'accompagner la perte d'autonomie liée à l'âge, au handicap ou à la santé, en permettant à la population qui le souhaite de rester le plus longtemps possible dans son habitation, moyennant le paiement d'une prime annuelle dès l'âge de 26 ans.

Dans l'exercice de sa mission de monitoring, Unia a rendu un avis en avril 2016 concernant la conformité de cette assurance au regard des droits des personnes handicapées tels que protégés par la Convention de l'ONU et les grands principes que celle-ci institue.

## Fédération Wallonie-Bruxelles

### Avis relatif à la proposition de décret du 3 mai 2016 relatif à l'accueil et à l'accompagnement dans l'enseignement ordinaire obligatoire des élèves présentant des besoins spécifiques

Unia salue la démarche de créer des procédures de conciliation et de recours pour les demandes d'aménagements raisonnables. Unia relève cependant des écueils à différents niveaux. Unia remarque notamment que le décret n'est pas en conformité avec les textes légaux et particulièrement avec la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Par ailleurs, les modalités de conciliation et de recours proposées sont insuffisantes.

### Avis sur le plan diversité dans la fonction publique en Fédération Wallonie Bruxelles

À la demande du ministre de la Fonction publique, André Flahaut, Unia a formulé un avis concernant le plan visant à favoriser l'égalité des chances et la diversité au sein des services publics. Cet avis couvre différents domaines d'action et souligne principalement les points suivants :

- pour parvenir à un bon diagnostic en matière d'égalité et de diversité au sein des services publics, Unia plaide en faveur de la production de statistiques fiables. Les instruments de monitoring socio-économique concernant les personnes d'origine étrangère pourraient être utilisés à cette fin.
- Pour ce qui est de l'attention spécifique accordée aux personnes handicapées, Unia recommande une meilleure information sur la notion « d'aménagements raisonnables » pour l'ensemble des collaborateurs de l'administration, et le développement des procédures spécifiques concernant les personnes handicapées dans la sélection et le recrutement, de mettre en place un mécanisme de priorisation pour les candidatures ou encore d'instituer une commission chargée de la surveillance des quotas relatif aux travailleurs handicapés au sein de l'administration.
- Les référents égalité-diversité sont souvent peu reconnus par leurs collègues dans leurs fonctions et doivent continuer d'être soutenus.
- Unia encourage la Fédération Wallonie-Bruxelles à communiquer sur l'ouverture, depuis 2012, de la fonction publique communautaire aux ressortissants étrangers.

### Avis sur le Plan de réduction des inégalités et de lutte contre la pauvreté, à la demande du ministre-président de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Rudy Demotte

Dans cet avis, Unia souligne les liens entre lutte contre les discriminations et lutte contre la pauvreté et la pertinence de mieux connaître les lois antidiscrimination pour contribuer à faire reculer l'exclusion. L'importance à accorder aux jeunes, singulièrement à l'enseignement, est en outre mise en avant. Citons les points suivants :

- assurer une offre d'accueil suffisante, tant en crèche que dans l'enseignement fondamental.
- Évaluer les dispositifs d'accueil pour les primo-arrivants dans l'enseignement.
- Former les enseignants à une meilleure appréhension de la diversité des publics au sein des écoles.
- Reconnaître et prendre en compte les phénomènes de décrochage des jeunes.

### Recommandation sur l'interdiction du port de signes convictionnels dans l'enseignement supérieur et les institutions d'enseignement de promotion sociale en Communauté française

Unia a reçu différents signalements concernant l'interdiction du port du voile imposée à des étudiantes dans des règlements internes de hautes écoles et institutions d'enseignement de promotion sociale de la Fédération Wallonie Bruxelles. Une jurisprudence récente a confirmé que le principe de neutralité (lequel peut s'interpréter de manière exclusive ou inclusive) ne s'applique aucunement aux étudiants mais uniquement aux enseignants et professeurs.

Unia demande aux ministres de l'Enseignement supérieur, Jean-Claude Marcourt, et de l'Enseignement de promotion sociale, Isabelle Simonis, de la Fédération Wallonie Bruxelles d'attirer l'attention de ces établissements, éventuellement au moyen d'une circulaire, sur le fait qu'une interdiction générale du port de signes religieux par les étudiants dans des règlements internes est juridiquement dépourvue de fondement.

## 1.8 | Publications

Ces publications sont accessibles sur notre site [www.unia.be](http://www.unia.be) à la rubrique « Publications et Statistiques ».

### Plan stratégique 2016-2018 : une société inclusive avec une place pour chacun



Promouvoir et encourager une société inclusive pour chacun est la vision centrale du plan stratégique 2016-2018 d'Unia. Le plan stratégique 2016-2018 est le résultat d'un processus participatif des équipes d'Unia. Il tire les enseignements d'une évaluation du plan stratégique

antérieur et il profite de l'élan offert par un tout nouvel accord de coopération, qui avance le double défi de la décentralisation (présence locale) et de la prise en compte des enjeux communautaires et régionaux.

### Rapport annuel 2015. Le vivre ensemble mis à l'épreuve



L'année 2015 a profondément marqué notre société. Des conflits violents et des tensions à l'échelle mondiale nous ont directement impactés. À l'heure où nous achevons la rédaction de ce rapport annuel, la Belgique a subi le contrecoup des attentats commis à l'aéroport de Zaventem et à la station de métro Maelbeek à Bruxelles. Le fossé entre différentes parties de la population semble se creuser, les relations sociales sont mises à l'épreuve à différents niveaux. Nous sommes confrontés à des questions fondamentales sur les valeurs et les normes, sur les libertés et responsabilités individuelles, et in fine, sur la possibilité même d'une cohabitation harmonieuse. Ce rapport annuel s'efforce d'apporter une réponse à des questions telles que celles-là.

## Le travail d'Unia exprimé en chiffres pour l'année 2015



En 2015, Unia a reçu 4.554 signalements de discriminations potentielles, qui ont conduit à l'ouverture de 1.596 dossiers. C'est une légère baisse par rapport à 2014. Mais la tendance générale est à la hausse depuis 2010. Les trois principaux critères étaient, comme en 2014, les critères dits « raciaux » (38%), le handicap (22%) et les convictions religieuses ou philosophiques (19%). Venaient ensuite : l'âge (5%), l'orientation sexuelle (5%), la fortune (4%), l'état de santé (4%). Les 3 principaux domaines sociétaux concernés étaient, comme en 2014, les biens et services (24%), les médias (23%), le marché de l'emploi et du travail (22%).

## L'homophobie en Belgique anno 2016 : rapport de recherche



A l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie 2016, iVOX a mené, à la commande d'Unia, un sondage en ligne entre le 6 et le 9 mai 2016 auprès d'un panel de 1.000 personnes représentatives de la population belge.

## Évaluation de la législation fédérale antidiscrimination



Unia a préparé un rapport d'évaluation concernant la loi antidiscrimination et la loi antiracisme en se basant sur sa propre expérience pratique, sur la jurisprudence nationale connue et sur son expertise générale en matière de lutte contre les discriminations.

## Au travail avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'emploi



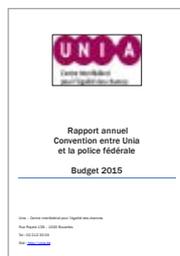
Les personnes en situation de handicap rencontrent de nombreux obstacles qui les empêchent de participer de manière égale au marché du travail. C'est pourquoi elles ont droit à des aménagements raisonnables. Cette brochure vise à mieux faire connaître cette notion auprès des personnes handicapées mais aussi auprès des différents acteurs de l'emploi comme les employeurs, les syndicats, les jobcoachs, les conseillers en prévention, les médecins du travail et autres intermédiaires.

## À l'école de ton choix avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'enseignement



Unia reçoit régulièrement des signalements de parents d'enfants en situation de handicap qui rencontrent des difficultés à obtenir des aménagements raisonnables à l'école. Le droit à des aménagements raisonnables est garanti par les Nations Unies et par notre législation antidiscrimination. Cette brochure vise à clarifier la notion d'« aménagement raisonnable » et s'adresse à tous les acteurs concernés : les élèves, les parents, les équipes éducatives, les directions d'établissements scolaires et les acteurs du monde de l'enseignement.

## Collaboration avec la police fédérale : rapport annuel 2015



Dans la lutte contre le racisme et les discriminations, Unia travaille avec différents partenaires-clés, dont la police intégrée. Une convention lie ainsi Unia et la police. Le partenariat repose sur trois piliers essentiels : les formations à la diversité pour le personnel de la police intégrée ; le soutien au réseau diversité de la police intégrée ; le soutien à des projets structurels de diversité. Cette approche plurielle, globale et intégrée est nécessaire pour pouvoir mener une action structurelle et durable en faveur d'une plus grande diversité et pour lutter contre les discriminations. Vous pouvez trouver sur cette page le rapport annuel reprenant de manière détaillée les différentes activités menées en 2015.

# Annexes



# 1. BILAN ET COMPTES DE RÉSULTATS

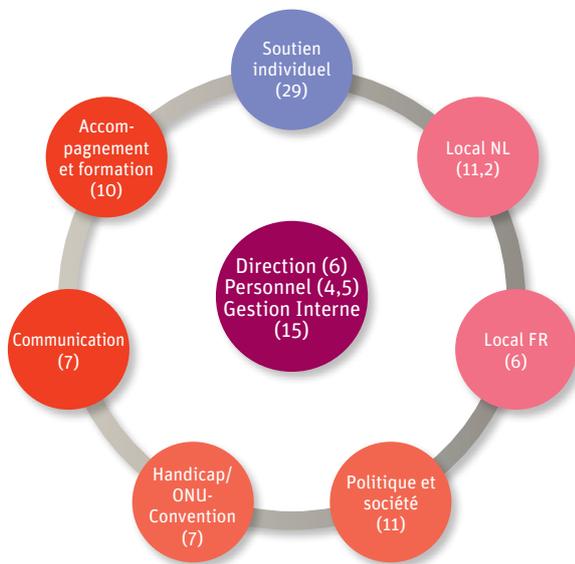
Ci-dessous, une synthèse des principaux chiffres du bilan au 31/12/2016 et des comptes de résultats de l'année 2016. Ces états financiers ont été approuvés par le Conseil d'Administration d'Unia le 16 mars 2017 et les comptes ont fait l'objet d'un contrôle par le Réviseur d'entreprise.

Les montants repris sont exprimés en milliers d'euros.

<b>Bilan au 31/12/2016 (x 1.000 euro)</b>			
<b>Actif</b>	<b>7.717</b>	<b>Passif</b>	<b>7.717</b>
<b>Actifs immobilisés</b>	<b>164</b>	Capital de départ	3.451
		Résultat cumulé	532
		Fonds affecté au Passif Social	1.242
		Provisions	76
<b>Actifs circulants</b>	<b>7.553</b>	<b>Dettes</b>	<b>2.416</b>
Créances commerciales	905	Fournisseurs	340
Actifs financiers	122	Dettes sociales	747
Valeurs disponibles	6.508	Autres dettes	1.295
Actifs circulants	18	Passif transitoire	34
<b>Compte de résultats 01/01/2016 – 31/12/2016 (x 1.000 euro)</b>			
<b>Produits</b>	<b>8.844</b>	<b>Charges</b>	<b>8.820</b>
Subventions fédérales	6.262	Frais de fonctionnement	1.793
Subventions Communautés et Régions	1.653	Frais de projets	226
Revenus de projets	344	Frais de personnel	6.627
Revenus divers	504	Amortissements	139
Recette exceptionnelle	81	Moins-values	35
			24
		<b>Résultat 2016</b>	<b>24</b>

Plus d'informations au sujet de la politique salariale et du personnel d'Unia sur le site [www.unia.be](http://www.unia.be) à la rubrique « Travailler pour Unia ».

## 2. ORGANIGRAMME ET DESCRIPTION DES SERVICES



Il y a trois services horizontaux, qui interviennent en soutien de tous les autres services : le service « Gestion interne », le service « Personnel » et la Direction. Remarque : le service « Gestion interne » et le service « Personnel » travaillent aussi pour Myria, le Centre fédéral de la Migration.

Le service **Soutien individuel** traite tous les signalements reçus par Unia : non seulement la procédure de réception, mais aussi l'analyse des faits au regard du cadre légal. Par ailleurs, ce service reçoit et suit toutes les demandes relatives à des discriminations, des délits de haine ou des propos haineux, réoriente si nécessaire les demandes, fournit des informations sur des droits individuels, formule des avis dans le cadre d'initiatives légales et recherche des solutions pour mettre un terme à des situations discriminatoires. Il possède une vaste expertise juridique qui est extrêmement appréciée, tant sur le plan national qu'international.

Le service **Local NL** se compose des points de contacts locaux présents dans 13 grandes agglomérations flamandes. Leur mission consiste à être proches des citoyens afin qu'Unia puisse s'adresser à eux et proches des acteurs locaux (villes et communes, organisations de la société civile etc.) afin de favoriser l'égalité des chances et la diversité au travers de campagnes d'information et de sensibilisation et de projets locaux.

Le service **Local FR** est chargé de concrétiser l'obligation de décentralisation contenue dans l'accord de coopération sur la création du Centre interfédéral. Il doit assurer la présence locale de collaborateurs d'Unia dans les principales villes wallonnes, en s'appuyant sur la collaboration actuelle avec les Espaces Wallonie. L'objectif est que ce service rapproche Unia et toutes ses missions des citoyens et des acteurs locaux.

Le service **Politique et Société** promeut la gestion de la diversité et la lutte contre les discriminations et le racisme en développant un « lobbying » visant à ancrer les plaidoyers d'Unia dans les différents secteurs de la société. Il suit au plus près les politiques d'égalité des chances menées par les autorités publiques, fédérale et fédérées, afin de stimuler en interne une production d'avis et de recommandations directement liés aux enjeux identifiés. Par ailleurs, le service mène, en collaboration avec ses partenaires, des études et des recherches, afin de récolter de manière scientifique et objective des données sur les processus de discrimination (Monitoring socio-économique, Baromètre...).

Le service **Handicap/Convention ONU** est spécialement chargé pour Unia de mener à bien sa mission d'instance indépendante pour la protection, la promotion et le contrôle de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, conformément à l'article 33.2 de celle-ci. Il s'attache surtout à sa mission de surveillance en vue d'un meilleur respect des dispositions de la Convention dans toutes les mesures politiques et publiques qui sont prises.

Le service **Communication** trace les contours de la politique de communication d'Unia (prises de position, style maison, image etc.) et coordonne les campagnes d'information et de sensibilisation. Il assure également les contacts avec la presse et fournit une assistance à tous les autres services d'Unia qui ont des demandes concernant des publications (rapport annuel, brochures, flyers, études...).

Le service **Accompagnement et Formation** accompagne des initiatives menées par des organisations privées et publiques en matière de diversité et de non-discrimination. Il s'agit toujours d'un accompagnement sur mesure. Il part de la réalité de l'organisation qui formule la demande et vise à produire un impact d'ordre structurel : amélioration de processus et de politiques. Une série de conditions préalables doivent être remplies et il doit y avoir un accord sur des principes de base pour que cet accompagnement ait toutes les chances de réussir. Concrètement, il peut comporter plusieurs actions : formations, soutien à un groupe de travail diversité, conseils pour la communication interne et externe, accompagnement dans l'élaboration d'un plan d'action, etc.

### 3. CONSEIL D'ADMINISTRATION EN 2016

Le conseil d'administration est composé de 20 membres plus un représentant germanophone responsable pour les matières qui concernent la Communauté germanophone. Les membres sont désignés sur base de leur expertise, expérience, indépendance et probité. Ils sont notamment issus du monde académique, judiciaire, de la société civile et des partenaires sociaux. Bernadette Renauld et Michael Cerulus en assurent la présidence.

Membres effectifs	Membres suppléants
<b>Nominations par la Chambre des représentants</b>	
Membres néerlandophones : Yves Aerts, Shaireen Aftab, Els Schelfhout, Herman Van Goethem, Jogchum Vrielink	Suppléants néerlandophones : Naima Charkaoui, Jacqueline Goegebeur, Bernard Hubeau, Selahattin Kocak, Jan Theunis
Membres francophones : Louis-Léon Christians, Sotieta Ngo, Christine Nina Niyonsavye, Bernadette Renauld, Thierry Delaval	Suppléants francophones : Maïté De Rue, Christine Kulakowski, Patrick Wautelet, Claire Godding, Daniel Soudant
<b>Membres désignés par le Parlement flamand</b>	
Matthias Storme Sabine Poleyn Hasan Duzgun Hedwig Verbeke	Boudewijn Bouckaert Eline Dhaen Sami Souguir Inge Moyson
<b>Membres désignés par le Parlement de la Région wallonne</b>	
Malik Ben Achour Isabelle Hachez	Gisèle Marliere Laurent de Briey (démissionnaire depuis 2017)
<b>Membres désignés par le Parlement de la Communauté française</b>	
Khadija Nahime Samy Sidis	Michelle Waelput Abdoul Diallo
<b>Membres désignés par le Parlement de la Communauté germanophone*</b>	
Cécile Pfeiffer	Julia Slot
<b>Membres néerlandophones désignés par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'assemblée réunie de la Commission communautaire commune</b>	
Michael Cerulus	Arnaud Stas
<b>Membres francophones désignés par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'assemblée réunie de la commission communautaire commune</b>	
Ursule Akatshi	Ornela Prifti

\* La Communauté germanophone a désigné en 2017 deux successeurs : Uwe Köberlich (membre effectif) et Daniel Müller (membre suppléant).

## 4. ADRESSES DE CONTACT D'UNIA

Bureau central : Bruxelles

### Unia

Rue Royale 138

1000 Bruxelles

☎ +32 (0)2 212 30 00

✉ [info@unia.be](mailto:info@unia.be)

🌐 [www.unia.be](http://www.unia.be)



## Points de contact locaux en Flandre

**Unia Regio Alost**

Werf 9, 9300 Aalst

☎ 053 72 31 88

✉ aalst@unia.be

**Unia Regio Anvers**

De Coninckplein 25 (ingang Muizenstraat), 2060 Anvers

☎ 03 338 38 91

✉ antwerpen@unia.be

**Unia Regio Bruges**

Hoogstraat 9, 8000 Bruges

☎ 0475 78 39 71

✉ brugge@unia.be

**Unia Regio Genk**

Stadsplein 1, 3600 Genk

☎ 089 65 42 49

✉ genk@unia.be

**Unia Regio Gent**

Botermarkt 1, 9000 Gent

☎ 09 268 21 68

✉ gent@unia.be

**Unia Regio Hasselt**

Burgemeester Bollenstraat 13, 3500 Hasselt

☎ 011 23 94 72

✉ hasselt@unia.be

**Unia Regio Courtrai**

Grote Markt 54, 8500 Courtrai

☎ 0475 78 39 70

✉ kortrijk@unia.be

**Unia Regio Louvain**

Diestsesteenweg 104F, 3010 Louvain

☎ 016 27 26 00

✉ leuven@unia.be

**Unia Regio Malines**

Grote Markt 21, 2800 Malines

☎ 0470 40 55 69

✉ mechelen@unia.be

**Unia Regio Ostende**

Vindictivelaan 1, 8400 Ostende

☎ 0475 78 39 71

✉ oostende@unia.be

**Unia Regio Roeselare**

Gasthuisstraat 10, 8800 Roeselare

☎ 0472 22 07 65

✉ roeselare@unia.be

**Unia Regio Sint-Niklaas**

Abingdonstraat 99, 9100 Sint-Niklaas

☎ 03 778 30 32

✉ sint-niklaas@unia.be

**Unia Regio Turnhout**

Campus Blairon 200, 2300 Turnhout

☎ 014 40 96 34

✉ turnhout@unia.be

## Points de contact locaux en Wallonie

### **Unia Brabant wallon - Hainaut Sud**

- ☎ 0470 66 46 89
- ✉ bwhsud@unia.be

### **Unia Huy-Waremme - Namur - Luxembourg**

- ☎ 0470 66 46 88 ou 0498 77 10 46
- ✉ huynamlux@unia.be

### **Unia Liège - Verviers**

- ☎ 0479 99 28 21
- ✉ liegevervierviers@unia.be

### **Unia Wallonie Picarde - Hainaut Centre**

- ☎ 0479 99 28 63
- ✉ wapihc@unia.be



# COLOPHON

Rapport annuel 2016 – Pour une société inclusive : par où (re)commencer ?  
Bruxelles, septembre 2017

Éditeur :

Unia, Centre interfédéral pour l'égalité des chances

Rue Royale 138, 1000 Bruxelles

☎ +32 (0)2 212 30 00

✉ info@unia.be

.....  
Rédaction : Unia

Relecture et rédaction finale : Unia

Traduction : Cyrano & Dice

Traduction vers l'allemand : Daniel Piette

Conception graphique et mise en page : StudiOrama

Photos : Unia et François Vanheel

Impression : Bulckens

Éditeur responsable : Patrick Charlier

.....  
*Dit verslag is ook verkrijgbaar in het Nederlands.*

*Dieser Bericht ist auch auf Deutsch verfügbar.*

.....  
Vous pouvez commander cette publication par e-mail à info@unia.be ou par téléphone au +32 (0)2 212 30 00. Mentionnez clairement le titre de la publication « Rapport annuel 2016 – Pour une société inclusive : par où (re)commencer ? » et vos coordonnées. Cette publication vous est gracieusement offerte. Des frais de port peuvent cependant vous être facturés en cas de commande importante ou de livraison express.

.....  
Vous retrouvez cette publication sur [www.unia.be](http://www.unia.be) à la rubrique « Publications & Statistiques ».

.....  
Sauf mention contraire, l'information contenue dans ce rapport annuel est libre de droits. Elle peut être utilisée gratuitement à des fins personnelles et non commerciales à condition de mentionner l'auteur. Tout autre usage des textes, photos et illustrations nécessite l'autorisation d'Unia à [info@unia.be](mailto:info@unia.be).





Unia

Rue Royale 138 • 1000 Bruxelles

+32 (0)2 212 30 00

[info@unia.be](mailto:info@unia.be)

[www.unia.be](http://www.unia.be)



Centre interfédéral  
pour l'égalité des chances