



Rapport annuel
2017
Refuser
l'inertie



Centre interfédéral
pour l'égalité des chances



Rapport annuel

2017

Refuser
l'inertie



Centre interfédéral
pour l'égalité des chances

Sommaire

1



2017 : Thématiques phares

10

1. Emploi : pour une politique volontaire et concertée	11
1.1 Contrôler l'effectivité de la loi	12
1.2 Monitoring socio-économique 2017 – Origine et marché du travail : intégration de nouvelles données-clés	19
1.3 Emploi et handicap/état de santé : concrétiser les engagements	24
1.4 Emploi et diversité convictionnelle : plus de pragmatisme, plus de clarté	26
2. Logement : choisir son lieu de vie	29
2.1 Régionalisation du bail : quelles avancées ?	29
2.2 L'habitat mobile : une reconnaissance qui reste théorique	33
2.3 Logement et handicap : pour le libre choix	35
3. Enseignement : la route cahoteuse de l'inclusion	37
3.1 Diversité à l'école : fixer des balises	38
3.2 Handicap : soutenir les élèves et les écoles	44
3.3 Les Hautes écoles et les compétences transculturelles	51
4. Discours et actes de haine : une attention croissante	53
4.1 Hatespeech : Unia resserre sa collaboration avec la Commission européenne	53
4.2 Hatecrime : poursuite des formations col13/2013	56
4.3 Radicalisme et législation antidiscrimination	58

2



Unia au quotidien : de l'individuel au structurel

60

1. Signalements et dossiers	61
2. Évolutions sur base des critères protégés	66
2.1 Critères raciaux	66
2.2 Convictions religieuses ou philosophiques	75
2.3 Handicap	78
2.4 État de santé	84
2.5 Âge	87
2.6 Orientation sexuelle	88
3. Formation – information – sensibilisation	90
4. Avis et recommandations	94

3



Tisser des liens

96

1. L'enjeu local	97
1.1 Journées locales et internationales	98
1.2 Focus sur quelques actions locales	100
2. L'enjeu international	103
2.1 Nations Unies	103
2.2 Conseil de l'Europe	103
2.3 Union européenne	105
2.4 Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE)	107
3. Partenariats	107

4



Cadre et perspectives

109

1. Cadre : le dispositif antidiscrimination en Belgique	110
1.1 Au niveau (inter)fédéral	110
1.2 Au niveau des entités fédérées	112
2. Perspectives : plan stratégique et opérationnel	115

5



Annexes et références

117

1. Budget, bilan et comptes de résultat	118
1.3 Financement d'Unia	118
1.4 Bilan et comptes de résultats 2017	118
2. Conseil d'administration	119
3. Personnel et organigramme	120
3.1 Services opérationnels et transversaux	120
3.2 Composition du personnel	121
4. Publications et outils de communication	123
Index	130
Colophon	131

Avant-propos



Unia fête, en 2018, son 25^e anniversaire. Le chemin parcouru est immense et nous y avons croisé beaucoup de monde : acteurs de la société civile, experts, femmes et hommes politiques, membres d'associations locales ou d'organisations internationales et surtout une foule de citoyens voulant en découdre avec les inégalités. La lutte contre les discriminations est devenue un objectif social partagé, incontesté. L'égalité des chances et des droits n'est pas acquise pour autant mais elle progresse, malgré les résistances.

Nous avons, à Unia, gagné en expérience et notre énergie est intacte. L'année écoulée a pourtant été chahutée à tous les niveaux.

Une année chaotique

Le vivre-ensemble est malmené. L'étude *Noir, Jaune, Blues*¹, publiée tout au début de l'année, dresse un constat amer de notre rapport à l'altérité. La peur des musulmans et des immigrés (souvent assimilés) est exprimée par 6 personnes sur 10. Les Belges considèrent, dans la même proportion, que la société est devenue un énorme chaos.

La tentation de repli, qui domine dans l'opinion publique, apparaît donc comme un réflexe face à un environnement perçu comme hostile. En même temps s'expriment l'envie d'autre chose, un appel à un projet de société plus inclusif, l'attrait de l'optimisme, malgré tout. Et la conscience que le chaos doit amener le sursaut.

Année chaotique pour Unia aussi. En Flandre surtout, des voix s'élèvent dans certains rangs politiques pour mettre en doute notre rôle et certaines de nos positions. Notre statut, indépendant et interfédéral, dérange. Unia se retrouve, malgré lui et à la moindre occasion, précipité dans des joutes politico-médiatiques.

Le licenciement d'une collaboratrice fait lui aussi l'objet d'interprétations les plus diverses. Certains mettent en doute notre indépendance, d'autres nous prêtent un agenda caché ou qualifient notre action de « militantisme ». Nous restons évidemment à l'écoute de toute critique constructive mais nous nous inquiétons aussi de l'actuel climat de désinformation. Le soutien exprimé tant par la société civile que dans les enceintes parlementaires ou encore au niveau international nous conforte heureusement largement dans notre mission et nos actions. Nous souhaitons aussi souligner ici le professionnalisme de nos collaborateurs, qui poursuivent leur travail avec sérieux et motivation, dans un climat difficile.

Veiller au respect de la loi est-il devenu un acte militant ? Si la réponse est positive, cela en dit long sur l'état de notre démocratie.

En tant que service public indépendant, Unia veille à des droits et non à des intérêts. Or que constatons-nous, en 2017 ? Que la Belgique dispose d'une législation parmi les plus abouties en matière de lutte contre les discriminations en Europe, mais qu'elle peine et tarde à prendre les mesures nécessaires pour rendre effectif ce droit à l'égalité et à la non-discrimination.

La commission d'experts chargée de préparer le rapport d'évaluation des trois lois contre les discriminations, déposé au Parlement fédéral en février 2017 et qui a donné lieu à des auditions en fin d'année, ne dit pas autre chose. Si la législation peut encore être améliorée, en prenant

¹ Le Soir (janvier 2017). Le rapport peut être consulté sur www.cecinepstpasunecrise.org.

par exemple davantage en compte les discriminations multiples ou par association, c'est avant tout au niveau de sa mise en œuvre effective qu'il faut travailler. Ne nous trompons pas : la discrimination, les actes et les discours de haine sont un fléau, de par leur impact individuel mais aussi sociétal. Ils exacerbent une société à plusieurs vitesses.

Des enjeux de taille

Nous revenons notamment dans ce rapport annuel sur le secteur de l'emploi. La nouvelle édition du Monitoring socio-économique, publiée en décembre 2017, montre pour la première fois combien, à niveau d'éducation égal, le taux d'occupation des personnes d'origine étrangère diffère encore de celui des personnes d'origine belge. Malgré cela, le recours à des outils de contrôle indépendants, permettant de prévenir, voire de sanctionner lorsque c'est nécessaire, la discrimination dans l'emploi rencontre encore une vive résistance. Il ne s'agit pourtant que de faire respecter la loi, et non de créer de nouveaux droits ou de nouvelles obligations pour qui que ce soit. Unia plaide en faveur d'une politique à deux voies comportant une approche préventive émanant des partenaires sociaux et une stratégie de contrôle de l'application effective des législations antidiscrimination par l'inspection du travail. S'il faut souligner et se réjouir que l'idée fasse son chemin aux niveaux bruxellois et fédéral, il n'en va pas de même en Flandre ou en Wallonie, hormis des propositions émanant de l'opposition.

Le constat n'est pas fondamentalement différent au niveau de l'enseignement. La première édition du Baromètre de la diversité - Enseignement, parue en février 2018, montre combien les initiatives destinées à réguler les inscriptions pour favoriser la mixité des écoles restent insuffisantes. Le Baromètre met notamment en évidence des différences de traitement, en matière d'orientation, selon les caractéristiques des élèves et le positionnement assumé de certaines écoles sur le marché scolaire.

Les enseignants expriment aussi le manque de soutien et de moyens dont ils disposent pour appréhender la diversité au sein des classes. La recherche montre que, malgré

un *a priori* favorable, ceux-ci s'estiment peu compétents pour gérer la diversité au quotidien et aborder ce thème en classe. C'est vrai aussi en ce qui concerne les élèves en situation de handicap. En ratifiant la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, la Belgique s'est engagée à créer un enseignement inclusif. Le débat progresse, des initiatives concrètes émergent, ce qui est positif. Mais à ce jour, tant la Flandre que la Fédération Wallonie-Bruxelles continuent à se projeter dans un double système d'enseignement ordinaire et d'enseignement spécialisé.

Autre engagement international pour lequel la Belgique accuse un retard conséquent : l'élaboration d'un plan interfédéral de lutte contre le racisme, à laquelle la Belgique s'est engagée devant les Nations Unies... en 2001 ! Nous espérons que les autorités du pays entameront effectivement ce chantier avant la fin de la législature, comme cela a été annoncé.

Mieux faire appliquer loi, renforcer notre présence sur le terrain

Veiller au respect de la loi, veiller au respect des engagements pris par les gouvernements devant les citoyens et devant les institutions internationales en matière d'égalité des chances, notamment à travers les recommandations que nous soumettons aux autorités : voilà une des missions d'Unia. Et c'est aussi le sens du titre que nous avons choisi pour ce rapport. Notre engagement est de défendre l'application pleine et effective du droit à l'égalité, ce qui constitue notre mission légale et notre expertise, et de lutter contre l'inertie là où nous la constatons.

Une de nos autres missions est évidemment d'assister toute personne nous sollicitant lorsqu'elle s'estime discriminée sur base d'un des critères repris dans la législation antidiscrimination. En 2016, Unia avait enregistré une hausse de 20% des dossiers individuels. En 2017, la progression est de 5,8%. De plus en plus de citoyens trouvent le chemin d'Unia, vraisemblablement grâce à notre présence locale et à une accessibilité que nous cherchons, d'année en année, à renforcer. La médiatisation de nos activités contribue elle aussi à mieux faire connaître notre

service public. Mais ces chiffres montrent aussi et surtout les tensions qui persistent, et parfois s'amplifient, dans la société.

Cela n'aura échappé à personne : le discours relatif à la diversité, en particulier à propos des personnes d'origine étrangère, se durcit. Il devient difficile aujourd'hui d'aborder des thèmes tels que l'inclusion, l'égalité, la neutralité, sans qu'on nous rétorque sur le registre identitaire en opposant le « eux » aux « nous ». Si le discours est plus dur, il est aussi plus polarisé. Ainsi il faudrait en permanence choisir son camp : pour ou contre un contrôle accru en matière de discrimination dans l'emploi, pour ou contre les accommodements raisonnables, pour ou contre l'immigration, pour ou contre la neutralité, sans qu'on ne dise exactement ce que cela recouvre. C'est justement là le piège.

Remettre le projet de vivre ensemble au centre des débats

Cette rhétorique entretient les divisions. 2018 et 2019 sont des années électorales, particulièrement exposées à des excès de langage. Unia est régulièrement interpellé au sujet de discours perçus comme haineux, émanant de personnalités publiques. Jeter de l'huile sur le feu, certainement à l'ère Twitter, est devenu pour certains un mode de communication politique, qualifié sous les termes valorisants de « décomplexé » ou d'« assumé ». On croirait entendre « courageux ».

Unia formule le vœu que les formations politiques seront attentives à ne pas exacerber les tensions qui traversent la société aujourd'hui. Et que la question de la diversité, qui sera certainement à l'agenda politique, ne restera pas parasitée par les harangues identitaires. Remettre la question du projet de société au centre des débats nous semble plus que jamais nécessaire.

Dans son plan stratégique 2016-2018, Unia plaide pour une société inclusive, avec une place pour chacun. Nous encourageons la création ou la réhabilitation de lieux partagés pour la construire. Ne nous voilons pas la face : l'idée d'une société inclusive reste aujourd'hui perçue comme étant de l'ordre du politiquement correct ou de l'utopie. De plus en plus, on accepte et on gère, parfois forcé et contraint, les différences. Mais on ne les estime pas encore et on les valorise encore moins. Malgré tout, l'inclusion progresse, ne serait-ce que par la place qu'elle occupe dans l'agenda social et un sentiment d'urgence grandissant. Le constat partagé que l'exclusion et la ségrégation construisent des ghettos, des zones de non droit, de haine et de rejet mutuel, doit inciter les pouvoirs publics à mieux appréhender la « diver-cité ». C'est une réflexion qu'ils doivent pleinement s'approprier pour qu'elle devienne un jour un simple réflexe.

Els Keytsman
Directrice

Patrick Charlier
Directeur

UNIA EN 2017

20 janv



Le comédien Dieudonné est condamné en appel pour propos antisémites, négationnistes et homophobes.

16 févr



Les auteurs d'un viol et d'une tentative d'assassinat homophobe (Angleur) sont condamnés en appel.

14 mars



La Cour de justice de l'Union européenne se prononce sur la neutralité des entreprises privées (affaire Achbita).

21 mars



« Donne-moi 1 minute » invite les jeunes à s'exprimer à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

06 oct



Le gérant d'une boucherie d'un supermarché Intermarché est condamné pour discrimination raciale dans l'emploi.

04 oct



Début de l'évaluation des lois Antiracisme et Antidiscrimination au Parlement fédéral. (audition Unia 31 janvier 2018).

20 sept



Laurent Louis est condamné en appel pour propos antisémites et négationnistes.

04 juil



L'administrateur de la page Facebook de la Ligue de défense flamande est condamné pour incitation à la haine, la discrimination et la violence.

13 oct



Vote de l'ordonnance bruxelloise sur la discrimination dans l'emploi (tests de situation et mystery calls).

23 oct



Audition à la Chambre sur le recours à la législation antidiscrimination dans la lutte contre la radicalisation (rapport Mesures et climat d'Unia).

30 oct



Le gérant d'une auto-école est condamné en appel pour avoir refusé un candidat moniteur automobile en surpoids.

06 nov



Le Comité ONU sur les droits des personnes handicapées finalise son observation générale 5 sur le droit à l'autonomie de vie et à l'inclusion dans la société.



Justice



Formation



Politiques publiques

21 mars



Clause de non-discrimination dans les marchés publics : Gand lance son projet-pilote, en collaboration avec Unia.

26 avr



« Le handicap? Pensez-y! » : nouveau module entièrement accessible sur la plateforme d'e-learning eDiv.be. Prix Agoria E-Gov dans la catégorie Innovation (décembre).

10 mai



Flandre : Recommandation « *Accessibilité De Lijn* ».

18 mai



Fédéral et régions : recommandation « *Contrôle et surveillance par l'Inspection du travail* ».

22 juin



L'assureur Cardif est condamné pour discrimination d'une personne vivant avec le VIH.

20 juin



Audition au Sénat sur l'emploi des personnes handicapées.

13 juin



Dovy Keukens est condamné en appel pour discrimination à l'embauche sur base de l'âge.

31 mai



Un CPAS est condamné en appel pour le licenciement d'un employé handicapé.

09 nov



La campagne « J'ai un handicap et j'ai des droits » est primée à l'Extraordinary Film Festival. Nouveau volet sur le droit de vote en décembre.

20 nov



Fédéral : Recommandation « *Adresse de référence pour personnes résidant en habitat mobile* » (Unia / Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale).

22 nov



Séminaire sur l'implémentation des compétences transculturelles dans le cursus infirmier.

13 déc



Conférence de presse sur le Monitoring socio-économique 2017 (SPF Emploi et Unia).



Chapitre 1

2017 : Thématiques
phares

1. Emploi : pour une politique volontaire et concertée

S'il y a une mesure qui a fait beaucoup parler d'elle en 2017, c'est celle portant sur les tests de situation.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les inspecteurs régionaux bruxellois peuvent pratiquer les tests de situation et les appels mystères. Le 13 octobre 2017, l'ordonnance permettant à la Région bruxelloise de se doter de ce dispositif législatif pour lutter contre la discrimination à l'embauche a été votée en séance plénière au Parlement bruxellois, faisant de la Région une pionnière en la matière. Le fédéral a adopté une mesure similaire, bien que plus restreinte, le 11 janvier 2018 : la possibilité, pour les inspecteurs fédéraux du travail, de recourir aux « mystery shopping » pour constater des faits probables ou réels de discrimination. Le « mystery shopping » consiste ici à approcher un employeur sous une identité d'emprunt en vue de vérifier s'il discrimine un candidat. Nous estimons positif ce changement de paradigme mais resterons vigilants quant à sa mise en œuvre, dans la mesure où d'autres mesures sont nécessaires pour assurer l'effectivité du dispositif.

Unia plaide pour que, dans les autres entités du pays, un cadre légal soit mis en place pour rendre possible l'usage de ce type d'outils. La difficulté, voire souvent l'impossibilité de prouver une discrimination reste en effet le point faible de la législation antidiscrimination.

Les employeurs sont de plus en plus convaincus de l'intérêt et de l'importance d'intégrer la gestion de la diversité dans leur politique. Ils restent toutefois frileux, voire pour certains carrément hostiles aux contrôles organisés par l'autorité publique en matière de discrimination. Pourtant, selon Unia, s'il faut remettre les travailleurs sur un pied d'égalité, il faut en faire de même avec les entreprises : un dispositif contraignant permet aux entreprises de jouer le jeu sans avoir l'impression d'être exposées à une concurrence « déloyale ». Par ailleurs, une surveillance accrue des autorités stimulera automatiquement l'autorégulation dans les entreprises et les secteurs, comme en attestent des expériences récentes dans le secteur du logement (voir partie 1.2. Logement).

Unia note aussi beaucoup de confusion dans les termes du débat : confusion sur les objectifs et les conditions de mise en œuvre des tests de situation ou du « mystery shopping » (« client mystère » - voir partie 1.1.), confusion sur la place qu'occupent ces instruments dans un dispositif contraignant permet aux entreprises de jouer le jeu sans avoir

l'impression d'être exposées à une concurrence « déloyale ». Il ne s'agit pourtant pas de choisir entre mesures incitatives et mesures contraignantes ni de choisir entre une obligation de moyens et une obligation de résultats. La lutte contre les discriminations dans l'emploi nécessite une articulation entre ces différentes approches.

L'emploi reste le premier secteur pour lequel Unia est sollicité dans le cadre de dossiers individuels de discrimination (28,4% des dossiers). Le Monitoring socio-économique (voir partie 2.2.) a confirmé que des catégories de la population en âge de travailler, définies selon des critères protégés par la législation antidiscrimination, sont surreprésentées parmi les chercheurs d'emploi et dans les emplois précaires et faiblement rémunérés, tandis que sous-représentées parmi les emplois stables et mieux rémunérés. Ces critères sont pour l'essentiel l'origine et la nationalité, l'âge (supérieur à 45 ans), le handicap, le sexe, la conviction. Ces constats démontrent la nécessité d'oser une politique plus volontaire et concertée.



Trop âgée pour évoluer dans l'entreprise

Une entreprise de carrelage publie une annonce pour le recrutement d'un-e coordinateur-trice du service d'achat. Jeanne, âgée de 53 ans, postule pour cette fonction et est invitée à un entretien d'embauche, qui se déroule bien. Quelque temps plus tard, pourtant, l'employeur lui signifie que sa candidature n'a finalement pas été retenue, la préférence ayant été donnée à un candidat plus jeune qui pourra davantage évoluer dans l'entreprise. Jeanne se sent discriminée sur base de son âge et contacte Unia.

L'entreprise reconnaît son erreur et s'en excuse. Un dialogue s'ensuit avec la candidate, qui permet de clarifier les positions de chacun. Le collaborateur en ressources humaines s'engage par ailleurs à suivre la formation proposée par Unia en matière de discrimination dans l'emploi (eDiv.be), pour être davantage attentif à cette question à l'avenir.

Pour rappel, la discrimination sur base de l'âge dans l'emploi est une des thématiques qu'Unia avait mis en avant en 2016 (voir aussi le chapitre 2.5. Âge dans la partie « Unia au quotidien » de ce rapport annuel).

1.1 | Contrôler l'effectivité de la loi

L'Accord de gouvernement fédéral du 9 octobre 2014 stipulait que « *le gouvernement appliquera une tolérance zéro en matière de discrimination, en particulier pour le marché de l'emploi* ».

Un an plus tard, le 2 juillet 2015, le Parlement fédéral adoptait une résolution relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail. Il s'agissait, d'une part, de responsabiliser les partenaires sociaux, en les invitant à concevoir, pour chaque secteur, des codes de bonne conduite contraignants en matière de non-discrimination et des systèmes d'autocontrôle. La résolution visait d'autre part à renforcer le contrôle par l'inspection du travail de l'application de la législation antidiscrimination. En cas d'infraction, le contrevenant serait tenu d'adopter des mesures préventives dans un délai fixé. Passé cette échéance, l'inspection pourrait demander à un juge d'instruction l'octroi de pouvoirs d'enquête complémentaires.

La résolution évoquait la possibilité de mettre en œuvre cette méthode avec effet immédiat pour les institutions publiques fédérales. Les entreprises privées qui n'auraient toujours pas organisé d'autocontrôle suffisant deux ans après l'adoption de la résolution, ou qui seraient insuffisamment transparentes selon l'inspection, pourraient quant à elles faire l'objet de contrôles ciblés à partir de juillet 2017.

Cette résolution répondait en grande partie aux préoccupations d'Unia qui a plaidé, lors des auditions parlementaires qui l'ont précédée, en faveur d'une politique à deux voies comportant :

- une stratégie de contrôle de l'application effective des législations antidiscrimination par l'inspection du travail, au moyen de contrôles ciblés basés sur des indices objectifs de discrimination et l'intensification de la politique de recherche et de poursuite menée par l'auditorat du travail ;
- une approche préventive émanant des partenaires sociaux.

En mars 2017, Unia a transmis aux ministres et acteurs de la justice concernés² une recommandation sur la « **Recherche et surveillance en matière de discrimination dans les relations de travail par l'inspection fédérale du travail** »³. Cette recommandation s'insère à la fois dans le cadre de la résolution fédérale du 2 juillet 2015 et dans celui de l'accord de collaboration du 22 octobre 2010, conclu entre Unia et la Direction générale Contrôle des lois sociales.

Des contrôles ciblés, effectués par l'inspection du travail, permettraient en effet à l'auditorat du travail de développer, pour chaque arrondissement, une politique de recherche et de poursuite en matière de discrimination sur le marché du travail (circulaire COL-13/2013 du Collège des procureurs généraux).

En 2018, Unia poursuivra pleinement son action contre la discrimination sur le marché de l'emploi, en accordant un rôle important à une politique de prévention pour certains secteurs. L'objectif est en tout cas de prolonger le travail effectué par Unia à propos de codes de conduite sectoriels, de mécanismes de contrôle et des possibilités que peuvent offrir les actions positives.

Principaux axes de la recommandation du 31 mars 2017

Compte tenu du fait que les injonctions discriminatoires s'opérationnalisent aujourd'hui principalement oralement ou par téléphone, de nouvelles méthodes d'enquête s'imposent, qui reproduisent les situations quotidiennes. **Unia préconise dès lors de créer un cadre légal pour les tests de situation organisés par l'inspection du travail.** Il s'agirait de créer, au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, une nouvelle équipe d'inspecteurs « discrimination au travail », comme cela se fait notamment aux Pays-Bas. Celle-ci aurait pour mission exclusive l'observation de la législation antidiscrimination dans les entreprises ou dans les instances publiques présentant un comportement à risque. Pour l'instant, des inspecteurs de référence Discrimination effectuent occasionnellement des contrôles, en plus de leurs missions ordinaires.

2 La Recommandation n° 165 du 31 mars 2017 transmise au ministre fédéral de l'Emploi Kris Peeters, au ministre de la Justice Koen Geens, à la secrétaire d'État à l'Égalité des chances Zuhail Demir, au secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale, Philippe De Backer ainsi qu'au Collège des procureurs généraux, peut être consultée sur www.unia.be à la rubrique Recommandations.

3 L'accord de coopération entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés du 12 juin 2013 donne à Unia la compétence « d'adresser des avis et recommandations indépendants à tout pouvoir public en vue de l'amélioration de la réglementation et de la législation. » (art. 5).

Unia suggère aussi d'examiner la possibilité, pour les services d'inspection chargés du contrôle, de proposer une **amende administrative ou une indemnisation forfaitaire civile** en cas d'infraction aux lois antidiscrimination. Une cotisation de solidarité de ce type pourrait contribuer à compenser l'impact budgétaire de l'application de mesures supplémentaires de contrôle par les autorités. Elle constitue aussi, selon Unia, un moyen effectif pour **réagir de manière adaptée à des discriminations dans le cadre d'un système de sanctions progressives et proportionnées**. Dans les dossiers de discrimination dans l'emploi, Unia estime en effet qu'une action au pénal ne doit être intentée qu'en dernier recours, ou dans des dossiers particulièrement graves. Des solutions négociées ou des actions au civil (« remédiation avant répression ») s'avèrent dans la plupart des cas plus constructives, particulièrement dans la mesure où la discrimination n'est pas nécessairement intentionnelle.

La recommandation contient en outre des dispositions plus spécifiques en vue de renforcer l'effectivité de ce dispositif. Citons entre autres l'obligation légale pour tous les organismes publics et pour toutes les grandes entreprises, de motiver au niveau interne l'ensemble des décisions de sélection, de promotion ou de licenciement, et de les conserver pendant 1 an dans le dossier de sélection.

Enfin, Unia propose au Collège des procureurs généraux et au ministre de la Justice d'**organiser par arrondissement judiciaire la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi, en suivant le modèle de la lutte contre la fraude sociale**. Dans cette architecture, l'auditeur du travail serait responsable des priorités et de la coordination des contrôles au niveau de chaque arrondissement, dont font également partie les services d'inspection fédéraux et régionaux.

En septembre-novembre 2017, Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont organisé une formation de deux jours pour les inspecteurs de référence Discrimination de l'inspection Contrôle des Lois sociales. Outre un volet sur les points de différence entre, d'une part, la détection pénale des délits de discrimination et, d'autre part, le respect administratif de l'interdiction légale de discrimination entre particuliers, il y a eu une concertation, à partir de situations pratiques, notamment sur un schéma d'analyse et sur des méthodes de coopération entre l'inspection et les organes publics chargés de l'égalité de traitement que sont Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Ont également été abordées les questions, les méthodes et les compétences d'investigation de l'inspection du travail. En 2018, Unia espère être impliqué dans la poursuite de la concrétisation de la méthode de « mystery shopping » par les services

de l'inspection du travail. Une formation de même type est mise en œuvre au niveau de l'inspection du travail bruxelloise.

UNIA

Pour garantir l'effectivité du droit antidiscrimination en matière d'emploi, Unia recommande que les autorités régionales et fédérales, chacune dans leurs domaines de compétence, mettent en place un dispositif de contrôle public et ciblé :

- disposant d'outils efficaces de constat de discriminations ;
- assorti d'un système de réactions proportionnelles et progressives ;
- coordonné au niveau interfédéral *et au niveau des arrondissements judiciaires au travers de l'auditorat du travail* ;
- concerté avec les partenaires sociaux ;
- doté de moyens d'action suffisants.

Combiner la prévention et le contrôle

Outre la stratégie de contrôle par l'inspection du travail, Unia encourage les partenaires sociaux à prendre des initiatives supplémentaires afin de stimuler une meilleure application de la législation antidiscrimination. Il s'agit concrètement de **mettre en place des systèmes d'auto-régulation et d'autocontrôle, organisés à l'échelle sectorielle**. Les secteurs caractérisés par une autorégulation et par un autocontrôle fiable et transparent pourraient alors être moins soumis aux contrôles ciblés de la part de l'inspection du travail.

Unia insiste depuis de nombreuses années auprès des partenaires sociaux pour l'intégration de codes de conduite sectoriels en matière de non-discrimination dans les conventions collectives de travail. Actuellement, seul le secteur du travail intérimaire pratique l'auto-régulation et l'autocontrôle. Celui-ci reste toutefois organisé par les employeurs, et non par les partenaires sociaux. Le processus manque de transparence et son impact reste limité dans la mesure où les résultats ne sont pas communiqués à l'inspection du travail, même en cas de constat de récurrence de comportements discriminatoires.

Le 28 juin 2017, le Parlement flamand a approuvé l'introduction de tests de situation dans le secteur des titres-

services. Concrètement seules les entreprises qui acceptent de participer à des « appels mystère » peuvent obtenir un agrément de la Région. Unia y voit pourtant une opportunité manquée : ces « appels mystère » sont en effet organisés par la fédération représentant les employeurs du secteur (Federgon) et non par l'inspection du travail en Flandre, chargée du contrôle des lois sociales. Comme dans le secteur intérimaire, le risque est grand que les entreprises se retrouvent juge et partie, mettant pour le moins en péril la transparence du système.

Et ce n'est pas le seul bémol : trois constats successifs de réponses discriminatoires, lors d'appels mystères, doivent être établis avant de solliciter l'intervention de l'inspection du travail. La fédération des employeurs disposera par ailleurs d'un délai de trois mois pour signaler les infractions constatées. L'accord ne prévoit en outre pas l'obligation de contrôles accrus pour les entreprises prises en défaut. Enfin, les syndicats n'ont pas été consultés à cet égard, tel qu'il était prévu dans la résolution du Parlement flamand relative à la discrimination que le marché de l'emploi.

L'enjeu est pourtant de taille. En 2015, une enquête réalisée par le Minderhedenforum via le « mystery shopping » a montré que 2 entreprises de titres-services sur 3 acceptaient de répondre aux injonctions discriminatoires de clients⁴.

Le secteur des titres-services est particulièrement exposé au risque de discrimination, dans la mesure où les travailleurs d'origine étrangère y sont surreprésentés et soumis à des contrats précaires. En 2016, l'accord intervenu entre les partenaires sociaux pour lutter contre les discriminations dans ce secteur constituait une avancée en matière de formation et de sensibilisation. Il ne peut toutefois être considéré comme suffisant en l'état. Selon Unia, des règles de conduite contraignantes pour l'ensemble du secteur doivent être traduites dans une convention collective de travail, comme c'est déjà le cas dans le secteur de l'intérim. Les conditions d'agrément, fixées et contrôlées par les Régions, constituent d'autres leviers d'action.

4 Le rapport peut être consulté sur : <http://www.minderhedenforum.be/download/media/387/rapport-dienstencheques-definitief-22-feb-2015.pdf>. Il montre que 165 des 251 entreprises contactées ont accepté la demande d'un client de ne pas avoir d'aide-ménagère d'origine étrangère. Ce rapport avait donné lieu à d'âpres débats en Flandre, notamment sur l'introduction des tests de situation et des « appels mystère ».



Apprendre à réagir à des demandes discriminatoires

« Je souhaite engager un-e vendeur-se. Pourriez-vous m'envoyer quelques candidat-e-s de maximum 35 ans qui pourront efficacement représenter notre marque jeune et dynamique ? ». « Une Africaine chez moi pour faire le ménage ? Certainement pas ! Je veux une Belge ».

Bon nombre d'entreprises de titres-services, d'intermédiaires de l'emploi sont régulièrement confrontées à des demandes discriminatoires. Comment réagir de façon adéquate à ce type de demandes ? Comment respecter la loi et refuser ces demandes tout en maintenant une bonne relation avec ses clients ?

Face aux demandes croissantes adressées à Unia et en collaboration avec différents acteurs selon les secteurs concernés, un module de formation d'une journée a été développé au cours des dernières années et revu et amélioré en 2017.

Ce module vise un objectif triple :

- d'une part connaître le cadre légal antiracisme et antidiscrimination (critères et comportements interdits par la loi) ;
- d'autre part, comprendre le phénomène de stéréotypes et de préjugés, et détecter ceux qui sont en jeu dans la demande discriminatoire ;
- enfin, mettre en place des outils et des stratégies pour déconstruire ceux-ci dans le cadre d'une argumentation qui amènera le client ou l'employeur à recentrer sa demande sur des éléments objectifs (les compétences du/ de la travailleur-se.

Le travail proposé dans l'espace formation prend forme au départ de situations inspirées de cas vécus, dont l'analyse permet de découvrir une méthode de gestion « par étapes » de ce type de demandes. Les participant-e-s sont ensuite amené-e-s à appliquer cette méthode dans des mises en situation concrètes.

Toujours très riches en échanges d'expériences, ces journées de formation sont aussi l'occasion d'évoquer les actions à mettre en place de manière préventive au sein d'une entreprise (telles des clauses antidiscrimination dans les conventions clients ou la mise en place d'un plan de diversité). Elles permettent d'avancer des pistes de solution très concrètes aux professionnels, souvent démunis face aux demandes discriminatoires.

Tests de situation, « mystery shopping », « datamining » : quels outils pour quels objectifs ?

Afin d'endiguer la discrimination sur le marché de l'emploi, Unia souligne l'importance de passer de contrôles exclusivement réactifs basés sur des signalements de discriminations à des contrôles ciblés basés sur des voyants d'alerte et s'appuyant sur des outils efficaces.

Par « contrôles ciblés », Unia entend **des contrôles qui ne sont ni arbitraires, ni purement réactifs**. Dans ce système, les contrôles au hasard (« fishing expedition ») seraient prohibés. Ils doivent en outre être dépourvus d'incitation ou de provocation. Seuls les contrôles basés sur des **voyants d'alerte** seraient autorisés. Citons notamment la convergence de plaintes ou de dossiers traités par Unia ou d'autres organismes habilités, le résultat d'enquêtes pilotées par les partenaires sociaux dans une optique d'autorégulation sectorielle, mais aussi le *datamining*.

Le *datamining* est une technique d'analyse statistique permettant d'objectiver des risques de discrimination. Il est basé sur des bases de données sociales et administratives existantes et permet d'identifier des schémas (*patterns*) de discrimination. Il permet par exemple d'identifier des entreprises qui licencient systématiquement des travailleurs âgés, les organisations qui ne proposent des emplois salariés fixes qu'aux personnes d'origine belge, les entreprises qui licencient systématiquement des personnes après une période d'incapacité de travail, etc.

Unia a exposé sa recommandation au cabinet du ministre fédéral de l'Emploi Kris Peeters. Le ministre a organisé une réunion technique pour voir si un groupe de travail consacré au *datamining* pouvait parvenir à des résultats concrets. Ce groupe de travail s'est réuni une première fois en juin. Étaient présents, outre Unia et le cabinet Peeters, des experts du SPF ETCS, l'Office national de l'Emploi, l'Office national de Sécurité sociale et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Quelques pistes concrètes pour le *datamining* ont été mises sur la table. Une seconde réunion a été organisée fin janvier 2018 pour les approfondir. Unia attend avec intérêt la suite de ces réunions.

Les outils de testing permettent d'objectiver un constat de discrimination. Dans le cas du « mystery shopping », un client fictif formule une demande discriminante auprès d'une entreprise ou organisation et on vérifie si celle-ci répond favorablement à la demande. Les *tests de situation* (ou *audits par couple*) permettent quant à eux de vérifier s'il y a une différence de traitement entre deux candidats (locataires, clients, candidats à l'embauche...) quasi-iden-

tiques, ne différant significativement que selon le critère testé (l'âge, l'origine, un handicap...).

Notons que ces outils peuvent avoir d'autres finalités que le contrôle d'une infraction. Ils sont également utilisés dans le cadre d'études scientifiques, de sensibilisation, d'auto-régulation... Par ailleurs, d'autres secteurs que celui de la lutte contre la discrimination y ont recours. Ainsi, l'Inspection économique et l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA) s'appuient sur le « mystery shopping » pour vérifier le respect de l'obligation d'information préalable à la vente de produits financiers et à l'octroi de crédits. La Loterie nationale l'utilise pour contrôler l'interdiction de vente de ses produits à des mineurs...

La présence d'un voyant d'alerte justifie selon Unia des contrôles plus poussés, au moyen d'outils efficaces. La difficulté de prouver une discrimination découle essentiellement du fait que les employeurs veillent à n'indiquer aucun critère discriminatoire par écrit (dans les bases de données, les documents internes ou les e-mails). L'inspection du travail a retrouvé des instructions explicites dans ce sens dans certaines agences de travail intérimaire.

UNIA

Pour des contrôles ciblés

Ni arbitraires, ni purement réactifs

- Interdiction de contrôles au hasard (« fishing expedition »)
- Dans les dossiers individuels, le test de situation *a posteriori* est souvent difficile ou inapproprié (expérience de la collaboration avec l'inspection fédérale CLS)

Mise place de « voyants d'alerte » par la détection de risques de discrimination à une échelle dépassant le cas individuel

- Convergence de plaintes
- Convergence de dossiers traités par Unia, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et autres organismes habilités, sans qu'il y ait nécessairement d'action en justice
- « Datamining » : algorithmes d'analyse statistique permettant d'objectiver des risques de discrimination
- Résultats « d'autotestings » pilotés par les partenaires sociaux dans une optique d'autorégulation sectorielle

Évolutions récentes

La mise en œuvre de la Résolution fédérale accuse du retard. Le 11 janvier 2018, le vote à la chambre du projet de loi en matière d'emploi du ministre fédéral chargé de cette compétence, Kris Peeters, a toutefois permis de débloquent la situation. Le texte contient notamment des dispositions permettant de recourir à des clients ou des appels mystère pour prouver des discriminations à l'embauche. Dans le contexte actuel et au vu des débats longs et difficiles qui ont précédé le vote, Unia y voit une avancée certaine et souscrit aux objectifs du texte. Nous nous montrons toutefois plus mitigés quant à la praticabilité du dispositif et à son impact réel. Ainsi, il ne pourra être utilisé qu'en dernier ressort, sur base d'une présomption de discrimination reposant sur le croisement de plusieurs indices. Les inspecteurs devront en outre recevoir l'accord écrit du Procureur du Roi ou de l'Auditeur du travail pour pouvoir procéder aux tests. Dès lors, si ce texte constitue un bon point de départ, il doit être assorti d'autres mesures le rendant praticable et efficace.

En la matière, le fédéral s'est fait dépasser par la Région de Bruxelles-Capitale qui a voté une ordonnance comparable le 13 octobre 2017. Les mesures du plan d'action en dix points, adopté par le gouvernement bruxellois sur proposition du ministre de l'Emploi, Didier Gosuin, vont dans le bon sens et devraient permettre une approche globale plus efficace dans la lutte contre les discriminations dans le monde du travail. Unia insiste toutefois sur l'importance de permettre à l'inspection du travail d'organiser des tests de situations pro-activement, sur base d'indices de risque de discrimination obtenus grâce à l'analyse de données statistiques (« datamining »), et pas seulement de façon réactive, sur base de signalements de la part de personnes qui s'estiment discriminées. Celles-ci détiennent en effet rarement les éléments permettant de repérer et de prouver la discrimination. Que l'on pense, par exemple, à un candidat pour un emploi : il ne possède pas d'information sur les autres candidats et ne dispose donc d'aucune base de comparaison.

En Flandre, le ministre du Travail, Philippe Muyters, a clairement fait savoir qu'une telle mesure n'était pas à l'ordre du jour. L'accent est aujourd'hui mis quasi exclusivement sur les mesures incitatives et l'autorégulation. Le secteur des titres-services a fait l'objet d'une mesure en ce sens (voir plus haut).

Un budget de deux millions d'euros a également été dégagé en faveur des petites et moyennes entreprises, permettant notamment de subsidier l'adoption de plans

de diversité internes. En 2017, très peu de PME y ont fait appel à cet effet⁵.

Lors d'un échange de vues avec la commission Emploi du Parlement flamand le 19 octobre 2017, Unia a donné des précisions sur son Rapport annuel 2016 et ses principales recommandations en matière d'emploi. L'autorégulation sectorielle, le respect de la législation et l'outil en ligne eDiv d'Unia ont particulièrement suscité l'intérêt. Tous ces éléments se retrouvent dans l'avis qu'Unia a rédigé à propos du Plan d'action pour la Lutte contre les Discriminations liées au travail (Actieplan voor de Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie - ABAD). Unia a d'ailleurs aussi collaboré à la campagne de sensibilisation du ministre Muyters intitulée « Een discriminerende opmerking, 't Is gauw gebeurd » (« Une remarque discriminatoire, c'est vite arrivé »).

Plusieurs conventions sectorielles ont, par ailleurs été adoptées dans la foulée de la résolution⁶ votée par la Région flamande le 28 octobre 2015 concernant la discrimination sur le marché de l'emploi à l'égard des personnes d'origine étrangère. Pour rappel, cette résolution préconisait davantage d'autorégulation et de sensibilisation mais écartait toute mesure plus contraignante (dont le recours à des tests de situation). Conséquence attendue : les conventions sectorielles mettent en grande majorité l'accent sur la sensibilisation, faisant l'impasse sur l'autorégulation. Attendons de voir si la nouvelle génération de conventions sectorielles accordera effectivement plus d'attention à cette autorégulation. En tout cas, Unia est prêt à partager son expertise dans ce domaine.



Échange de vues entre Unia et la commission Emploi du Parlement flamand (19 octobre 2017)

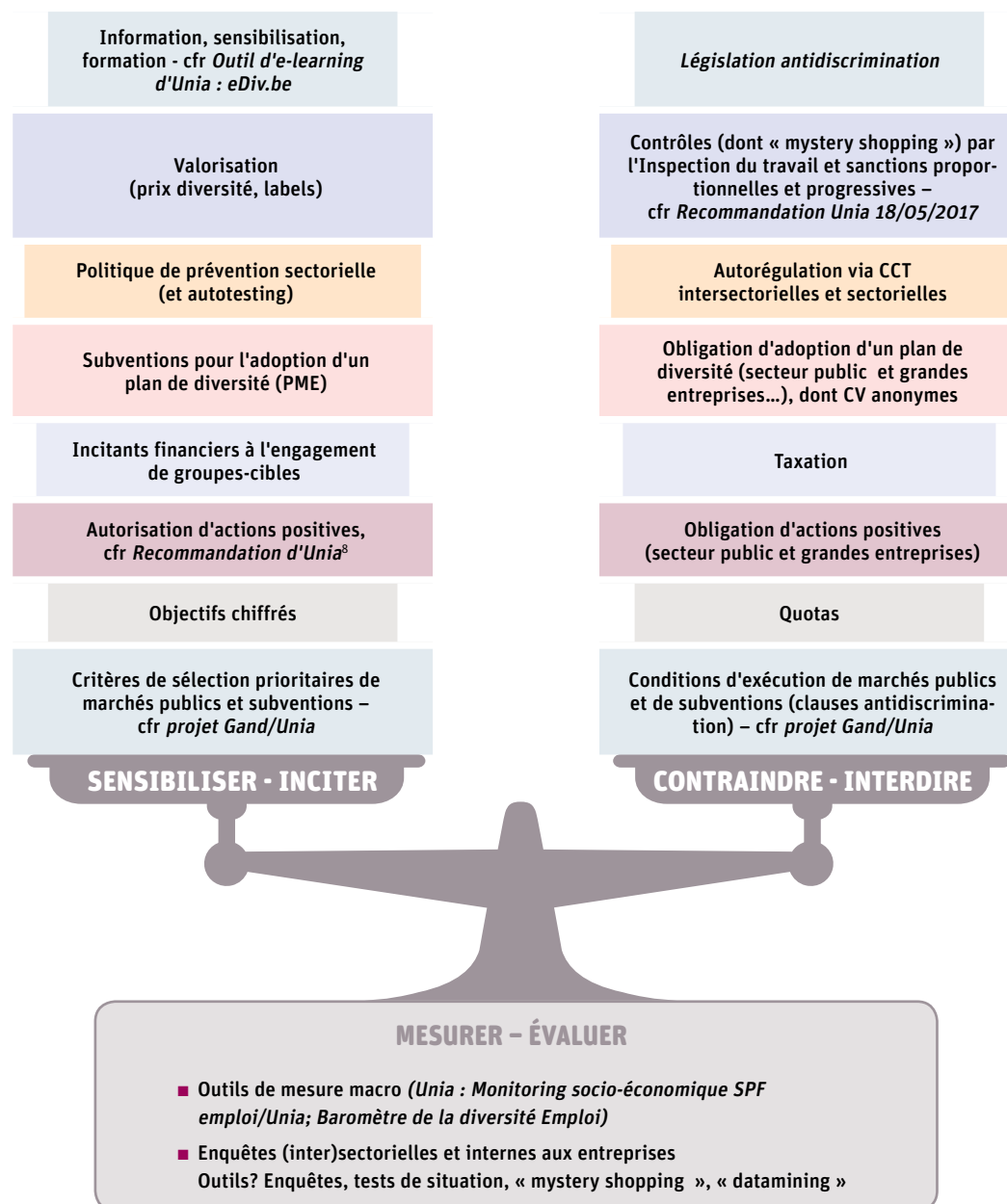
5 Interpellé à ce sujet par la députée sp.a Yasmine Kherbache, le ministre flamand du Travail Philippe Muyters a précisé que 41 entreprises avaient fait appel au « portefeuille PME » à cet effet entre mai et août 2017, pour un budget total de 12.823,36 euros.

6 Résolution de la Région flamande du 28 octobre 2015 concernant la sensibilisation, la prévention et l'observation des dispositions en matière de discrimination sur le marché de l'emploi à l'égard des personnes issues de l'immigration.

Peu de progrès à constater non plus du côté wallon. Unia note et regrette l'absence d'initiative de régulation, tant organisée par les autorités que par les secteurs. En août 2017, l'actuel vice-président et ministre en charge de l'Economie, de l'Emploi et la Formation, Pierre-Yves Jeholet, a indiqué par voie de presse qu'il ne souhaitait

pas s'avancer vers un dispositif contraignant similaire au dispositif bruxellois. Notons toutefois qu'une audition a été organisée au Parlement wallon le 9 janvier 2018, au sujet d'une proposition parlementaire⁷ portant sur les tests de situation dans l'emploi. Unia et d'autres parties prenantes ont été entendus dans ce cadre.

Lutter contre la discrimination dans l'emploi : équilibrer mesures incitatives et contraignantes



7 Proposition de décret visant à insérer un article 3septies dans le décret du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi en vue de renforcer la lutte contre les discriminations en matière d'emploi (Doc. 910 (2017-2018) N° 1 et 1bis). Le compte-rendu de l'audition peut être consulté sur : http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2017_2018/CRIC/cric63.pdf.

8 La Recommandation sur les actions positives du *Rapport d'évaluation des lois Antiracisme et Antidiscrimination d'Unia* peut être consultée sur www.unia.be, rubrique Publications.

Conditionner l'octroi d'un marché public au respect de normes de non-discrimination et de gestion de la diversité : l'exemple de Gand

Un autre levier permettant de stimuler les entreprises à s'engager dans une politique de gestion de la diversité et de respect de la réglementation antidiscrimination se situe dans la relation client-entreprise. Ce levier peut fonctionner dans les deux sens : une entreprise peut signifier, via ses conditions générales de vente, qu'elle n'accèdera pas aux demandes discriminatoires émanant de clients, d'où l'intérêt de conventions sectorielles encourageant de telles dispositions. Et un client peut de son côté signifier à une entreprise qu'il conditionne son achat au respect de certaines normes.

Les autorités publiques sont les clients de milliers d'entreprise. Elles sont donc en position d'octroyer les marchés publics aux entreprises qui attestent du respect de normes sociales. Des clauses antidiscrimination et de gestion de la diversité pourraient être introduites à cet effet dans les cahiers des charges. Des initiatives en ce sens existent⁹ et leur potentiel est loin d'être négligeable. Sont en effet potentiellement concernées les autorités publiques du niveau local au niveau national, les entreprises publiques, les intercommunales ou encore les associations subsidiées à plus de 50% sur fonds publics.

Les autorités locales de Gand sont parmi les premières en Europe à avoir entamé et surtout concrétisé cette réflexion, via une nouvelle clause de non-discrimination pour les marchés publics. Unia a participé à l'ensemble du processus en mettant son expertise juridique à disposition de la ville. La clause de non-discrimination précise désormais que toute entreprise qui collabore avec la Ville de Gand ne tolérera aucune forme de discrimination illicite auprès de ses propres collaborateurs et sous-traitants et prendra aussi des mesures actives pour prévenir aussi bien les discriminations intentionnelles que celles dues à la négligence. Si des indices de discrimination apparaissent malgré tout pendant la durée du contrat, la Ville peut, sur la base de son lien contractuel, imposer à son fournisseur des mesures supplémentaires de prévention contre les discriminations, sous peine d'une amende ou d'une fin de la collaboration.

Outre cette clause que doivent signer tous les fournisseurs de la Ville de Gand, les candidats aux dix marchés publics prioritaires en 2017-2018 devront compléter un « Quickscan » mis au point par Unia. Dans un premier temps, les réponses à ce questionnaire portant principalement sur la politique du personnel n'interviennent pas dans la procédure

d'attribution. Le but est plutôt d'inciter les entreprises à élaborer volontairement une politique de prévention des discriminations. Elles pourront ainsi se présenter comme un candidat attractif pour de futurs marchés publics. Seule l'entreprise qui se voit effectivement attribuer le marché public devra réellement, en 2017-2018, fournir des preuves pour les réponses qu'elle a données au « Quickscan ». S'il subsiste des points d'attention, l'entreprise devra s'engager dans un plan d'action à caractère contraignant.

Cette nouvelle approche débute effectivement à partir de la fin juin 2017 pour dix marchés publics prioritaires de la Ville de Gand (p. ex., contrats de nettoyage, travaux de construction, catering, etc.). Une évaluation est prévue en 2018-2019.



De nouveaux protocoles avec les syndicats

Les organisations syndicales ont été, dès le départ, des acteurs-clé de la lutte contre les discriminations, mettant l'accent sur le respect de la législation et des conventions collectives de travail. Citons les deux principales, la CCT 38 et la CCT 95, qui imposent le respect de l'égalité de traitement pendant toute la relation de travail. Il est donc essentiel que leurs délégués soient suffisamment informés et outillés pour faire jouer cette réglementation, tant de manière préventive que curative.

En 2004-2005, Unia signait un premier protocole de collaboration avec chacun des trois grands syndicats du pays dans le cadre de l'application de la législation antiracisme et antidiscrimination dans l'emploi. Ces protocoles visaient à régler la collaboration en matière de traitement de signalements individuels de discrimination et d'échange d'informations.

Dix ans plus tard, Unia a mené une série de rencontres en vue de les actualiser. Ce travail devrait permettre d'ajouter une dimension structurelle à la collaboration. Il s'agit notamment d'organiser, d'une part, des séances de formation et d'information ayant trait à la législation antidiscrimination et, d'autre part, des moments de concertation périodiques *ad hoc* sur des sujets structurels. L'objectif est de développer des points de vue communs afin de renforcer les capacités des syndicats en tant qu'acteurs de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi.

⁹ Citons notamment la clause de non-discrimination adoptée par le Collège des fonctionnaires généraux de l'administration flamande : <https://overheid.vlaanderen.be/non-discriminatieclausule>.



Une collaboration renforcée avec Actiris

Actiris et Unia collaborent depuis 2003 en matière de lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise. Une convention-cadre, qui fait l'objet chaque année d'un avenant, précise les actions précises à mener durant l'année concernée.

Unia apporte son expertise, par des formations ou la participation à des séminaires et des groupes de travail, à divers organes d'Actiris : le Guichet antidiscrimination (accompagnement de chercheurs d'emploi qui s'estiment discriminés), le Service diversité (qui accompagne les entreprises bruxelloises dans le développement de leurs plans diversité) et le Conseil de la non-discrimination et de la diversité (qui réunit des représentants d'Actiris et des partenaires sociaux : employeurs et syndicats). Actiris transmet aussi des signalements de discrimination à Unia, qui prend alors en charge le suivi de ces dossiers.

Notons aussi que, dans le cadre de la réforme de la politique de diversité en Région de Bruxelles-Capitale, actuellement en cours, Unia est régulièrement invité à contribuer aux réflexions.

1.2 | Monitoring socio-économique 2017 – Origine et marché du travail : intégration de nouvelles données-clés

Dès 2006, Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ont investi dans la construction d'un outil de mesure et d'aide à la décision permettant d'avoir une représentation affinée de la position des personnes sur le marché du travail selon leur origine et/ou leur historique migratoire.

Le Monitoring socio-économique¹⁰ en est aujourd'hui à sa troisième édition. Il est réalisé en collaboration avec le Registre national, la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale et la Commission de la protection de la vie privée. Il actualise les données et poursuit des analyses déjà réalisées concernant les indicateurs du marché du travail selon l'origine des personnes.

La spécificité de cette nouvelle édition, qui a été rendue publique lors d'une conférence de presse le 13 décembre 2017, réside dans des analyses nouvelles et supplémentaires, dont notamment :

- la saisie de la variable « niveau d'éducation » (élevé, moyen, faible)
- l'analyse de l'emploi selon l'origine dans le secteur public
- l'analyse de l'emploi selon les motifs de séjour
- les parcours des jeunes inscrits en stage d'insertion professionnelle



Conférence de presse sur le Monitoring socio-économique (13 décembre 2017)

10 Le Monitoring socio-économique 2017 peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications. Les données chiffrées détaillées sont disponibles sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale www.emploi.belgique.be, rubrique Publications.

Sa spécificité réside aussi dans la qualité des données recueillies par le SPF Emploi et la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale. La période d'analyse portant aujourd'hui sur 7 ans, les données recueillies deviennent plus précises et fiables. Les autorités publiques disposent désormais d'une source de données qu'aucun autre pays de l'UE ne peut prétendre avoir. Nous invitons dès lors les chercheurs et les organismes publics concernés à s'en saisir.

Niveau d'éducation et taux d'emploi

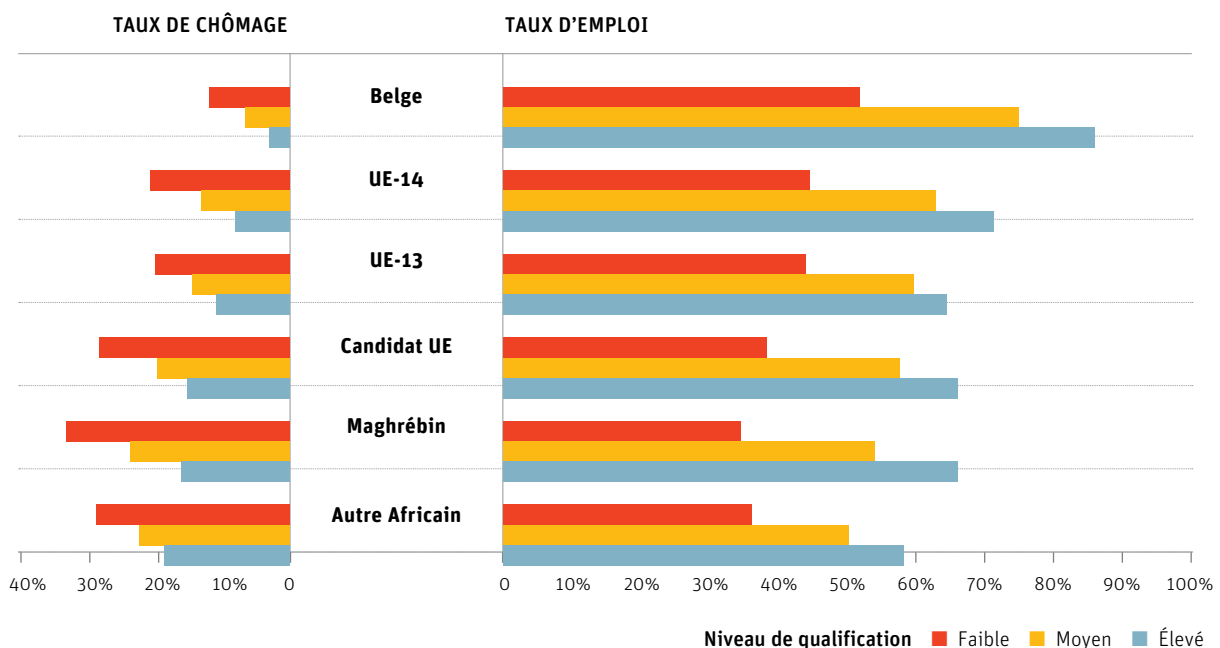
L'apport de la variable « niveau d'éducation » permet de dégager d'importants suppléments d'informations. En effet, dans le passé, il était difficile de déterminer dans quelle mesure les faibles résultats obtenus par les personnes de diverses origines étrangères¹¹, en matière de taux d'emploi,

de niveau d'activité et de rémunérations, découlaient de leur niveau d'instruction supposé plus faible.

Sans surprise, nous constatons que le taux d'emploi est plus élevé à mesure que le niveau d'éducation augmente. Cela vaut pour les personnes de toutes origines et particulièrement pour les personnes d'origine belge. Celles qui ont un niveau d'éducation élevé¹² parviennent à atteindre un taux d'emploi de plus de 80%, pour la catégorie d'âge de 30 à 54 ans.

Néanmoins, seules les personnes d'origine belge¹³ parviennent à profiter pleinement des avantages liés à leur niveau d'éducation élevé. **Les personnes qui ont un niveau d'éducation élevé mais une origine étrangère ont, en moyenne, un taux d'emploi inférieur de presque 19 points de pourcentage à ceux d'origine belge.** C'est particulièrement vrai pour les personnes d'origine subsaharienne.

Taux d'emploi et taux de chômage des 20 à 64 ans selon l'origine et le niveau de qualification (2014)



UE-14 : France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Luxembourg, Irlande, Royaume-Uni, Danemark, Grèce, Espagne, Portugal, Finlande, Suède et Autriche.

UE-13 : Pays ayant adhéré à l'UE à partir de 2004 : République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovaquie, Bulgarie, Roumanie et Croatie.

Candidats UE : Turquie, ancienne République yougoslave de Macédoine, Albanie et Monténégro.

Maghreb : Algérie, Libye, Maroc, Tunisie et Mauritanie.

Autre Afrique : Afrique hors Maghreb.

11 Personnes qui ont (eu) une nationalité étrangère ou dont au moins un des parents a (eu) une nationalité étrangère.

12 Le niveau d'éducation élevée correspond au premier et second cycles de l'enseignement supérieur.

13 Origine belge désigne les personnes de nationalité belge ET nées avec la nationalité belge ET dont les deux parents sont nés avec la nationalité belge.

Pour la catégorie « faible niveau d'éducation¹⁴ », l'écart entre le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère et celui des personnes d'origine belge est plus petit (11 points de pourcentage). Il a encore diminué entre 2008 et 2014, mais cela est dû à la détérioration du taux d'emploi des personnes d'origine belge (qui a diminué de presque 8 points de pourcentage) plutôt qu'à une amélioration du taux d'emploi des personnes d'origine étrangère.

Le taux d'emploi des personnes primo-arrivantes¹⁵ est, quant à lui, particulièrement bas, même s'il a progressé entre 2008 et 2014. Ainsi, le taux d'emploi des personnes hors Union européenne arrivées récemment en Belgique, et ayant un niveau d'éducation élevé, est encore plus bas que celui des personnes d'origine belge ayant un niveau d'éducation faible.

Il est frappant de constater que les personnes peu qualifiées de la deuxième génération s'insèrent parfois plus difficilement sur le marché de l'emploi que les primo-arrivants peu qualifiés. Mais ce n'est pas le cas des travailleurs très qualifiés : le taux d'emploi de la deuxième génération de travailleurs très qualifiés est supérieur à celui des primo-arrivants de chaque groupe respectif. Le fossé avec les travailleurs très qualifiés d'origine belge n'en reste pas moins considérable.

Autres effets : taux de chômage et bas salaire

Ces effets se traduisent à différents niveaux. En termes de chômage, on note qu'une personne d'origine belge de niveau d'éducation élevé connaît un taux de chômage de l'ordre de 3%. Les personnes ayant un niveau d'éducation équivalent mais originaires d'un pays candidat à l'adhésion européenne (dont la Turquie), du Maghreb et d'Afrique subsaharienne connaissent, quant à elles, un taux de chômage de 15% ou plus.

En termes de salaire, une personne d'origine belge et d'un niveau de qualification élevé a 57,4% de chances de toucher un salaire élevé. **Une personne originaire d'Afrique subsaharienne, à niveau de qualification égal, n'a que 23,9% de chance de percevoir un salaire élevé.**

Les femmes : effets décuplés

La variable « genre » livre des résultats d'autant plus préoccupants que, de manière générale, les femmes ont un niveau d'éducation supérieur à celui des hommes. Tout d'abord, comme nous l'avons vu, un niveau d'éducation élevé va de pair avec un taux d'emploi supérieur mais cette tendance favorable est nettement inférieure pour les femmes d'origine étrangère comparée aux femmes d'origine belge. Comparées aux hommes, qu'ils soient d'origine belge ou étrangère, elles obtiennent globalement des taux d'emploi plus bas, même pour les femmes ayant un haut niveau de qualification. Egalement au niveau de leur salaire, à niveau d'éducation égale, les femmes sont moins présentes dans la catégorie de salaires élevés et plus présentes dans la catégorie de salaires bas. Ces écarts entre hommes et femmes sont d'autant plus grands pour le niveau d'éducation élevé.

Les données chiffrées semblent confirmer l'hypothèse du piège à l'emploi pour les emplois faiblement rémunérés et *a fortiori* pour les personnes d'origine étrangère, surtout quand elles ont atteint un haut niveau d'éducation. Les femmes sont les premières concernées par ce risque.

Le secteur public

Les services publics occupent environ 24%¹⁶ de la population en emploi en Belgique. Pour la première fois, ce secteur est analysé de façon explicite et détaillée. Souvent cité comme exemple par rapport au secteur privé, il est aujourd'hui possible d'évaluer partiellement cette assertion.

Or, globalement, le rapport montre que les personnes d'origine belge prédominent fortement dans le secteur public : 77% des travailleurs du secteur public sont d'origine belge, alors qu'il y a 62% de personnes d'origine belge en Belgique. Entre 2011 et 2014, nous constatons toutefois une augmentation de 17.000 personnes d'origine non belge dans le secteur public. Il s'agit principalement de la seconde génération (parents belges nés étrangers (29%) et ceux qui ont obtenu la nationalité belge depuis moins de 5 ans (11%).

Les types de contrat diffèrent toutefois considérablement selon l'origine. Alors que les personnes d'origine belge ont un contrat de fonctionnaire pour 58%, ce taux diminue sensiblement selon les origines. Il n'est plus que

14 Le niveau d'éducation faible correspond au premier cycle du secondaire, à l'enseignement primaire et à l'absence d'éducation scolaire.

15 Soit des personnes inscrites depuis moins de 5 ans au Registre national.

16 La population prise en compte comprend le nombre de personnes qui travaillaient dans le secteur public au 4^e trimestre des années 2011 à 2014, sans se limiter aux seuls secteurs NACE O (Administration publique) et P (Enseignement).

de 15% pour les personnes d'origine subsaharienne, qui obtiennent un score parmi les plus défavorables.

Enfin, le rapport atteste d'importantes disparités régionales. Ainsi, les personnes d'origine belge, maghrébine et subsaharienne sont fortement présentes dans le secteur public à Bruxelles, alors que seules les personnes d'origine belge sont surreprésentées dans les autres régions. Les personnes originaires de pays candidats à l'adhésion européenne (dont la Turquie) sont fortement sous-représentées tant en Wallonie qu'en Flandre. Les personnes originaires de pays ayant adhéré à l'UE à partir de 2004 (Europe de l'Est, pays baltes, Chypre et Malte) sont également sous-représentées en Flandre.

L'évolution du marché du travail et la reprise de l'emploi ces dernières années (2008-2014)

Le Monitoring socio-économique porte désormais sur une période d'analyse de 7 ans. Il est donc désormais possible de dégager des évolutions significatives.

A première vue, les taux d'emploi des personnes d'origine étrangère, tout en étant inférieur de 15 à 35 points de pourcentage à celui des personnes d'origine belge, augmentent plus favorablement. Néanmoins, au-delà de cette constatation globale d'évolution, il faut vérifier si cette évolution est également positive en termes de conditions de travail. Or, **malgré une tendance globalement positive à la diminution de l'écart entre les taux d'emploi entre les personnes d'origine belge et les personnes d'origine étrangère, les écarts entre les catégories de salaires, eux, augmentent.**

En ce qui concerne la deuxième génération, nous constatons pour la plupart des origines une augmentation de ceux qui poursuivent des études supérieures, une diminution du taux d'emploi, et un meilleur accès à la catégorie « salaire élevé ». L'accès à l'emploi reste pour toutes les générations globalement fort lent (durée sensiblement plus longue pour avoir un emploi), même pour ceux qui ont un niveau d'éducation plus élevé.

Les parcours des jeunes inscrits en stage d'insertion professionnelle

Quelle que soit leur origine, les jeunes peu qualifiés constituent, par ailleurs, un groupe particulièrement vulnérable. Leur position a fortement reculé pendant la crise.

Lorsque le niveau d'éducation s'élève, l'accès au travail par le biais des stages d'insertion est plus rapide. Mais ceci ne vaut pas dans une même mesure pour toutes les origines. Les personnes d'origine belge hautement éduquées n'y resteront que pour une courte période de 3 mois, tandis qu'à niveau d'éducation égale, les personnes originaires de l'UE (hors Belgique), des pays candidats à l'adhésion et du Maghreb y resteront en moyenne 6 mois, et les personnes originaires de pays d'Afrique subsaharienne et du Proche/Moyen Orient, un an en moyenne.

Une concertation à tous les niveaux

Le Monitoring socio-économique montre combien l'origine reste un facteur déterminant pour rendre compte des inégalités sur le marché du travail. Les autorités publiques ne peuvent ignorer ces inégalités, voire les discriminations produites et reproduites par le système lui-même. Système dont l'organisation relève à la fois de la décision politique et de celles prises dans le cadre de la concertation sociale, et qui peut donc évoluer.

Considérant la 6^e réforme de l'Etat consolidant la répartition des compétences et particulièrement dans le domaine de l'emploi, mais considérant aussi les réalités de terrain, la mobilité des personnes et des travailleurs, une concertation de tous les niveaux de pouvoir s'impose de plus en plus.

Aussi, **cette problématique devrait, selon Unia, être mise à l'agenda d'une Conférence interministérielle**, qui réunirait non seulement les ministres compétents pour l'emploi, mais également les ministres de l'éducation et de la formation, de l'égalité des chances et de la migration.

Dans le même ordre d'idées, nous continuons à plaider pour qu'une attention suffisante soit accordée, par tous les niveaux, à cette problématique, dans le contexte du dialogue social.

Enfin l'observation, à travers ce Monitoring, du secteur public nous permet d'inviter les différentes autorités de ce pays à veiller à ce que leur personnel soit le reflet de la diversité de notre société.



Les pouvoirs locaux : diversité interne, diversité du public

Les pouvoirs locaux représentent une part non négligeable de l'emploi dans le secteur public. Ce sont aussi ceux qui sont le plus proche de leurs citoyens et des réalités, notamment via les services de « proximité ». Ce qui, en tant qu'employeurs, les met face à un double défi.

En effet, les pouvoirs locaux doivent d'une part, comme tout employeur, prendre en compte les enjeux liés à la diversité dans leur gestion du personnel et leur politique de recrutement pour que chacun puisse trouver sa place et s'épanouir dans son emploi. D'autre part, au-delà des ressources humaines, ils doivent aussi mettre tout en œuvre pour que le service offert aux citoyens soit efficient et respectueux notamment de la diversité. Dans cette optique, leur personnel doit disposer de bases suffisantes pour se conformer aux législations en vigueur et appréhender les situations qui pourraient se révéler sensibles avec sérénité.

C'est pour répondre à ces différents enjeux qu'Unia développe au niveau local une série d'initiatives à destination des communes et, plus spécifiquement, des collaborateurs de premières lignes et chefs de services. Les quatre séances d'information organisées en Wallonie en 2016 ont ouvert la porte à des demandes plus spécifiques en 2017, certaines débouchant sur des projets plus structurels encadrés par le service Accompagnement et Formation d'Unia.

Notre objectif n'est pas de dispenser un cours sur la législation antidiscrimination dans son ensemble, mais bien de travailler avec des petits groupes sur base de situations vécues et de permettre à chacun de s'exprimer tout en amenant une réflexion sur les préjugés et les actes interdits.

Nous préconisons que les chefs de service et responsables de bureaux suivent, eux aussi, cette sensibilisation afin, d'une part, d'appliquer les bonnes pratiques au sein de leurs équipes mais aussi de les encourager à entamer ce processus. Les sessions à destination des équipes sont distinctes, afin d'éviter de fausser les débats.

Dans une optique un peu similaire, Unia a également mis sur pied, en 2017, une première journée d'échange avec les communes wallonnes (27 avril 2017). Au-delà d'un volet didactique de rappel des dispositions légales, nous avons souhaité permettre aux participants – essentiellement des collaborateurs communaux – d'échanger, dans des ateliers, leurs expériences sur des thématiques que nous avons préalablement définies avec eux. Un des ateliers portait sur la gestion de la diversité convictionnelle et culturelle au sein du personnel communal. Une deuxième édition est d'ores et déjà prévue en 2018.

Jobistes : l'illustration d'une forme de discrimination structurelle



Questionné chaque année avant les vacances d'été par des entreprises, les médias ou des acteurs sociaux Unia a rendu un avis¹⁷ relatif aux jobs étudiants. Nous y rappelons que le fait de réserver les jobs de vacances aux seuls membres de la famille des salariés d'une entreprise est potentiellement discriminatoire, dans la mesure où la participation à l'emploi est déjà, à la base, inégale.

Il s'agit donc d'un mécanisme de discrimination structurelle qui tend à reproduire ces inégalités. Les partenaires sociaux bruxellois réunis au sein du Conseil économique et social ne disent pas autre chose. Plusieurs entreprises ou administrations, engagées dans des plans de diversité, en ont également pris conscience et ont décidé d'améliorer leurs pratiques concernant les jobs de vacances.

Le job étudiant a en effet un rôle fondamental. Pour certains, il permet de contribuer au financement des études.

Et, pour tous, c'est une expérience utile dont on peut se prévaloir lorsqu'on arrive sur le marché du travail.

Réserver des jobs étudiants aux membres de la famille, souvent avec les meilleures intentions, est une illustration de ce qu'on qualifie de discrimination structurelle, inconsciente et involontaire. Dans la perspective d'une société qui promeut vraiment l'égalité des chances, ce sont des mécanismes auxquels il faut mettre fin. Pas par la répression, des procédures et des condamnations, mais par une prise de conscience et des engagements volontaires. Ces changements peuvent être progressifs. Une entreprise pourrait par exemple décider de commencer par ouvrir un pourcentage de fonctions à toutes et tous et augmenter ce pourcentage d'année en année.

17 [L'avis relatif à la préférence familiale dans l'attribution de jobs étudiants](#) peut être consulté sur www.unia.be, à la rubrique « Recommandations ».

1.3 | Emploi et handicap/état de santé : concrétiser les engagements

En avril 2017, Els Keytsman a été conviée à une audition au Sénat sur l'emploi des personnes porteuses d'un handicap. Les sénateurs se sont penchés sur une résolution en faveur d'un accès équitable à l'emploi pour les personnes avec un handicap sur le marché du travail classique.

Un pas en avant...

La résolution a depuis été approuvée, à la satisfaction d'Unia. Le texte a pour objectif de mettre en œuvre la Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées. Il met le doigt sur la plaie : trop peu de personnes handicapées ont accès au monde du travail et les obstacles restent nombreux les empêchant d'accéder au marché de l'emploi classique. Ce constat prévaut autant dans le secteur privé que dans le secteur public. Des mesures sont prises mais restent dans l'ensemble peu efficaces. La situation n'a pas progressé depuis la ratification de la Convention de l'ONU en 2009. Une action concertée entre tous les niveaux de pouvoir est indispensable si l'on entend réellement s'attaquer au problème.

Unia a invité les sénateurs à ne pas laisser la résolution dormir dans un tiroir mais à la mettre immédiatement en œuvre afin d'éviter que, lors de la prochaine évaluation faite par le Comité de l'ONU (en 2019), la Belgique ne soit une nouvelle fois montrée du doigt pour ce qui est de la mise à l'emploi de personnes handicapées.

Cela implique notamment de donner au secteur privé les outils nécessaires pour lui permettre d'engager des personnes handicapées que ce soit via une meilleure information (ex. un guichet unique pour les questions administratives), plus de soutien comme par exemple du coaching professionnel afin d'aider les personnes handicapées à accéder à l'emploi, trouver un emploi stable, soutenir l'employeur. D'autre part, les entrepreneurs indépendants handicapés doivent aussi avoir toutes leurs chances.

... Un pas en arrière

Une politique cohérente d'emploi des personnes handicapées implique aussi que les autorités donnent l'exemple. Or, une semaine avant l'audition organisée au Sénat, le parlement fédéral a approuvé une proposition de loi permettant aux autorités fédérales d'atteindre leur objectif d'employer 3% de personnes handicapées en s'appuyant

en partie sur l'externalisation de tâches vers les entreprises de travail adapté.

Unia déplore cette décision. En effet, la Convention de l'ONU prévoit que les États-parties s'engagent en faveur de la mise à l'emploi sur le marché du travail classique. **Il s'agit par ailleurs d'un mauvais signal de la part de pouvoirs publics censés jouer un rôle d'exemple.** Cela laisse supposer que même l'objectif de la mise à l'emploi de 3% des personnes handicapées dans le secteur public est inaccessible. S'il est exact que des mesures similaires ont été adoptées par d'autres pays, les proportions sont toutefois très différentes. En France, par exemple, les quotas d'emploi de personnes handicapées dans les entreprises publiques et privées de plus de 20 salariés sont de 6% (dont 2% peuvent dorénavant être atteints via des stages et contrats avec des travailleurs indépendants handicapés). En Allemagne, l'obligation d'emploi de personnes handicapées s'élève à 5%. Si les contrats de sous-traitance avec le secteur protégé donnent lieu à certains avantages financiers, ils ne procurent toutefois aucun équivalent emploi, de sorte que les entreprises doivent effectivement atteindre 5% pour satisfaire à leurs obligations.



Les aménagements ne sont pas une faveur

Carine est employée dans un service public. Elle demande plusieurs aménagements à son employeur, dont la possibilité d'être accompagnée dans les locaux par son chien d'assistance, des aménagements facilitant l'accessibilité de son lieu de travail (rampe, ouvre-porte, toilettes accessibles) et une répartition des tâches qui tienne compte des pics de douleur liés à son handicap.

Face aux difficultés qu'elle rencontre, elle contacte Unia. De concert avec le syndicat, nous avons rencontré l'employeur et abordé avec lui les démarches pouvant être entreprises et les obligations à respecter. Celui-ci s'est engagé à prévoir les aménagements raisonnables nécessaires.

Mesures d'aide à l'emploi

En 2017, Unia a été interpellé par des professionnels dans la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap qui s'inquiétaient qu'il ne soit pas possible de cumuler les nouvelles aides à l'emploi avec la prime de compensation octroyée par l'AViQ.

Or, cette prime vise ainsi à compenser les coûts liés à l'engagement ou au maintien à l'emploi d'un travailleur handicapé par rapport à un travailleur non handicapé. L'idée sous-jacente de cette prime étant que le critère du handicap ne constitue pas un frein à l'embauche ou au maintien à l'emploi de la personne.

Si les employeurs ne peuvent cumuler les nouvelles aides à l'emploi avec la prime de compensation, les personnes handicapées risquent d'être discriminées car elles coûteront plus cher à l'employeur par rapport aux autres candidats non handicapés issus du même groupe cible. Unia s'est adressé au ministre wallon de l'Emploi qui a marqué son accord sur une circulaire administrative du Forem visant à autoriser le cumul de la prime de compensation octroyée par l'AViQ avec les aides impulsion. Des modifications décrétales sont également en cours.

Réintégration de travailleurs handicapés ou malades de longue durée

La Convention de l'ONU demande aussi aux États signataires de veiller à ce que des aménagements raisonnables soient réalisés sur le lieu de travail. Cela ne doit pas seulement se faire au moment du recrutement, mais il faut aussi être attentif à la réintégration de travailleurs handicapés ou malades de longue durée. En 2017, Unia a formulé une recommandation¹⁸ concernant plus particulièrement les agents de l'État. Unia, la Vlaams Patientenplatform et la Ligue des usagers des services de santé (LUSS) sont préoccupés par les problèmes que rencontrent les fonctionnaires handicapés ou malades de longue durée quand ils veulent reprendre le travail ou rester au travail.

Les trois organisations reçoivent des **signalements de fonctionnaires handicapés ou malades de longue durée qui veulent encore travailler mais qui ont été mis à la retraite contre leur volonté ou qui risquent de l'être**. Nous estimons que la cause de ce problème est un manque d'aménagements raisonnables en amont de la décision de mise à la pension définitive.

Parallèlement, nous voyons encore plusieurs obstacles à la mise en place des aménagements raisonnables pour tous les fonctionnaires, qu'ils soient contractuels ou statutaires. Les aménagements raisonnables pour les personnes handicapées sont pourtant obligatoires selon la législation antidiscrimination. Tous les employeurs de la fonction publique doivent appliquer correctement ces règles, mais, dans les faits, nous constatons encore de nombreux manquements.

Nous avons transmis aux ministres compétents des recommandations et des propositions pour résoudre ces problèmes.



Un CPAS licencie un collaborateur handicapé jugé trop peu rentable¹⁹

En raison de restrictions budgétaires, Samuel est licencié par le CPAS qui l'emploie, sous prétexte qu'il n'est plus suffisamment rentable avant de le réengager à mi-temps cette fois. Unia décide d'aller en justice à ses côtés.

En mai 2017, le Tribunal du travail de Gand a jugé qu'il s'agissait d'une discrimination sur base du handicap étant donné que le CPAS a lui-même fait le lien entre l'existence du handicap de Samuel et le rendement soi-disant insuffisant de ce dernier. Le tribunal a également estimé que le CPAS n'avait pas suffisamment exploré, voire ignoré, les solutions alternatives. Le CPAS n'avait pas fait de demande pour des subsides pour soutenir l'emploi du demandeur.

Le tribunal du travail a en conséquence condamné le CPAS à payer un dédommagement à hauteur de 6 mois de salaire brut à Samuel. Et a ordonné l'affichage du jugement afin que « tous les collaborateurs du CPAS soient informés de l'interdiction de discriminer sur base du handicap ».

¹⁸ La recommandation d'Unia sur le [droit aux aménagements raisonnables pour les fonctionnaires en situation de handicap](http://www.unia.be) peut être consultée sur www.unia.be à la rubrique Recommandations.

¹⁹ *Un CPAS reconnu coupable de discrimination envers un collaborateur en situation de handicap* (5 juillet 2017), à consulter sur : <http://unia.be/fr/articles/un-cpas-reconnu-coupable-de-discrimination>.

Une brochure et un site web d'e-learning primé

Depuis 2014, Unia développe une formation en ligne gratuite (www.eDiv.be) destinée aux employeurs à la recherche d'outils et d'informations sur la législation antidiscrimination et la gestion de la diversité.

Un nouveau module « Le handicap ? Pensez-y ! » a été lancé et présenté, en partenariat avec la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB), en avril 2017. Il est axé sur les aménagements raisonnables et leur mise en œuvre sur le terrain. La formation en ligne recourt à des vidéos, des exercices pratiques et des plans d'action.

Particularité de ce module : son accessibilité aux utilisateurs avec un handicap (auditif, visuel ou moteur), grâce notamment à la traduction des vidéos en langue des signes ou au recours à l'audiodescription. **Unia devient ainsi pionnier en matière d'accessibilité d'un outil d'e-Learning.** Il s'agit d'une innovation importante pour l'inclusion et la participation égale des personnes en situation de handicap. Le 7 décembre 2017, Unia a d'ailleurs remporté, pour ce module, le prix Agoria E-Gov dans la catégorie Innovation. En 2018, le module sur la législation antidiscrimination sera également rendu pleinement accessible.



Unia remporte le prix Agoria E-Gov dans la catégorie Innovation, pour le module Handicap de sa plateforme d'e-learning eDiv (7 décembre 2018)

Toujours en matière de promotion des aménagements raisonnables dans l'emploi, Unia a publié en février 2017 une brochure intitulée « Au travail avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'emploi ». Elle 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 job-coachs, les conseillers en prévention, les médecins du travail et autres intermédiaires.

La brochure est disponible en français, néerlandais, allemand et en version *facile à lire* (pour les personnes qui ont des difficultés de compréhension), en audiodescription et en langue des signes. Elle peut être consultée sur le site internet d'Unia, à la rubrique Publications²⁰.

1.4 | Emploi et diversité convictionnelle : plus de pragmatisme, plus de clarté

Comment aborder la question de la liberté religieuse et convictionnelle dans l'emploi ? Selon Unia, le principe de liberté d'exprimer et de manifester pacifiquement ses convictions doit rester le point de départ de la réflexion. Aucune liberté, même fondamentale, n'est absolue. Mais les éventuelles limitations doivent être circonscrites et justifiées. En d'autres termes, interdire doit être l'exception et non la règle. De manière générale, ce principe se reflète d'ailleurs dans l'application de l'ensemble de la législation antidiscrimination, tous critères confondus. Toute différence de traitement doit en effet poursuivre un objectif légitime et les moyens utilisés doivent être nécessaires, adéquats et proportionnés.

Le Plus Grand Dénominateur Commun

En 2014, Unia a participé activement à la recherche-action initiée par le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle et qui a débouché sur un outil pour gérer les questions de diversité convictionnelle sur le lieu de travail : le Plus Grand Dénominateur Commun (PGDC)²¹. Pour Unia, cette approche s'inscrit dans le fil d'une réflexion antérieure qui s'est traduite par la conception et l'adoption de l'outil-signe (<http://signes.diversite.be>, 2012) et la mise en œuvre des espaces de négociations tels que prônés par Omero Marongiu-Perria.

Face à une requête individuelle (local de prière, adaptation d'un horaire ou de l'alimentation, etc.), le PGDC recommande d'identifier la demande et la rendre visible au sein des organes de concertation (comme toute autre demande) et formuler une réponse qui :

- apporte une satisfaction au/à la demandeur-euse et favorise son inclusion ;

²⁰ La brochure *Au travail avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'emploi* (Unia, janvier 2017) peut être consultée sur www.unia.be, à la rubrique Publications.

²¹ *Diversité Convictionnelle. Comment l'appréhender, comment la gérer ?*, Bouzar, D. & Denies, N. (2014) Académia - L'Harmattan.

- présente également un « bénéfice pour tous » ;
- devient un élément commun partagé ;
- élargit la norme à l'ensemble des travailleurs-euses.

Avec cette approche, on permet à celui qui formule des demandes pour des motifs religieux de les exprimer ouvertement. **Le caractère religieux de la requête et l'identité du demandeur ne sont pas niés mais élargis. La réponse qui y est apportée doit en effet être applicable à tous, indépendamment des convictions.** L'objectif est notamment d'éviter la mise en place de traitements spécifiques pour une partie du personnel, mais aussi d'éviter les stigmatisations et les crispations en cernant au mieux les demandes et les solutions. Cette démarche suppose l'adoption de dispositions générales ayant fait l'objet d'une concertation et non limitées par un prisme religieux ou culturel.

En 2017, Unia a continué à s'appuyer sur cette méthodologie dans le traitement des signalements individuels, en matière de conflits ou de gestion des convictions religieuses dans l'emploi. Elle rencontre aussi un intérêt grandissant de la part des employeurs privés et publics.



Le pouvoir de la diversité

En mai 2017, Unia a participé à la 4^e session du séminaire Social Academy, organisée par la Fédération des entreprises de Belgique, et intitulée « Croire au pouvoir de la diversité ». L'objectif de ce séminaire était d'amener les entreprises présentes, grandes ou petites, publiques ou privées, à transformer des capacités, convictions et identités différentes en opportunités pour chacun.

Le travail était articulé autour de différentes questions telles que :

- proposez-vous un lieu de culte dans l'entreprise ?
- Autorisez-vous le port du foulard ?
- Votre entreprise (privée ou publique) peut-elle être neutre ?
- Dans quelle mesure la loi est-elle, ou non, claire sur tous ces aspects ?

Unia a eu l'occasion, au cours d'un panel rassemblant des organisations et entreprises telles qu'Ikea, Microsoft Benelux, Actiris et la Ligue Braille, de présenter l'état de la jurisprudence rendue par les cours et tribunaux belges ainsi que la méthode PGDC.

Management interculturel et prévention de la discrimination

Dans le cadre du travail de collaboration mené régulièrement avec les Centres régionaux d'intégration en Wallonie, Unia a participé à plusieurs séminaires de sensibilisation organisés sur le thème de la diversité convictionnelle. Nous y avons présenté les principes de la méthode PGDC. Unia a également participé à deux sessions du séminaire de perfectionnement en management interculturel et promotion de la diversité organisé par l'Université ouverte de Charleroi. La première portait sur la gestion de la diversité convictionnelle en entreprise et la seconde sur la discrimination dans toute la relation de travail.

Sur ces questions, Unia apporte son expertise afin de :

- questionner les stéréotypes qui sous-tendent les discriminations et s'interroger sur leur valeur pragmatique ;
- identifier les premières démarches et outils pertinents face à un comportement discriminatoire ;
- se familiariser avec le cadre légal de lutte contre les discriminations et la jurisprudence ;
- amener les participants à comprendre les enjeux de la diversité convictionnelle dans la gestion des ressources humaines ;
- initier les participants à l'examen de situations concrètes qui se posent dans les PME belges et les amener à proposer des solutions ;
- consolider les processus RH au regard de ces enjeux.



Aborder la diversité religieuse et philosophique au sein du CPAS et de Zorg Leuven : trajet d'accompagnement assuré par Unia

Fin 2015, le CPAS de Louvain/Zorg Leuven a contacté Unia pour une concertation à la suite d'un certain nombre d'incidents et de questions récurrentes sur la place des convictions philosophiques et religieuses et sur leur visibilité dans différents départements de son organisation : comme employeur, comme prestataire de services et comme organisateur de formations d'aide-ménagère. Depuis des années déjà, le CPAS/Zorg Leuven s'engage pour aborder constructivement la diversité et ne voulait pas éluder cette thématique délicate de la diversité philosophique et religieuse.

Il est apparu qu'il y avait un double besoin : clarifier le cadre juridique en matière de discrimination (spécifiquement par rapport aux convictions philosophiques et religieuses) et soutenir le développement d'un cadre d'action pour aborder les questions religieuses (et par extension de diversité). Il y avait deux questions centrales :

- le CPAS/Zorg Leuven peut-il autoriser/interdire que le personnel manifeste ses convictions philosophiques ou religieuses ?
- Le CPAS/Zorg Leuven doit-il prévoir des aménagements pour les pratiques philosophiques ou religieuses de son personnel et d'usagers ?

Le CPAS/Zorg Leuven a exprimé le souhait de traiter ces questions de manière objective et de trouver des réponses qui rencontrent les préoccupations légitimes de toutes les parties concernées. Il a décidé que la décision à ce sujet passerait par un processus participatif, qui serait encadré par Unia en 2016 et 2017.

Le processus poursuivait un double objectif. Tout d'abord, il visait un résultat final concret : clarifier le cadre juridique et élaborer un cadre d'action pour répondre de manière objective et par la concertation à des demandes (individuelles ou collectives) touchant à des questions philosophiques ou religieuses de son personnel ou d'usagers. Par ailleurs, Unia a vu en partie dans l'encadrement lui-même un exercice au niveau méta et a visé un impact structurel. Unia a construit le processus participatif sur le modèle de la procédure de négociation qu'il propose pour gérer les questions de diversité. Il a voulu ainsi contribuer à instaurer ou à ancrer davantage une culture d'organisation dans laquelle la norme consiste à essayer de parvenir par la concertation à des solutions négociées 'gagnant-gagnant'.

En septembre 2017, le conseil du CPAS a validé la proposition qui a été élaborée dans le cadre de ce trajet encadré par Unia. Concrètement, cette proposition portait sur le cadre législatif, la vision du CPAS et sa traduction dans la pratique.

Achbita : l'affaire doit être rejugée par la Cour du travail

Début 2017, la question de la neutralité dans les entreprises privées était au cœur des débats. En réponse à une question préjudicielle de la Cour de cassation belge sur l'affaire Achbita, la Cour de justice de l'Union européenne a estimé que la volonté d'une entreprise d'assurer la neutralité politique, philosophique et religieuse dans ses relations avec les clients était légitime. Selon la Cour²², interdire aux membres de son personnel d'exprimer leurs convictions est toutefois soumis à des conditions strictes : l'interdiction doit être appliquée de manière cohérente et systématique à tous les employés et elle doit être préalablement inscrite dans un règlement de travail. Elle doit aussi être limitée au personnel en contact visuel avec la clientèle. En outre, si un membre du personnel souhaite porter un signe convictionnel visible, un employeur doit chercher des mesures moins radicales qu'un licenciement et doit dans un premier temps proposer des mesures alternatives pour autant que cela soit possible dans l'organisation du travail et que cela n'implique pas de coûts supplémentaires.

Pour rappel, en 2006, 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.

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

22 [L'arrêt de la Cour de justice européenne dans l'affaire Achbita](http://curia.europa.eu) peut être consulté sur <http://curia.europa.eu>.

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.

Le dossier Achbita doit aujourd'hui retourner devant la cour du travail, de Gand cette fois. Le 20 octobre 2017, la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour du travail d'Anvers parce qu'elle avait accepté l'argumentation de l'employeur qui avançait sa méconnaissance et le manque de clarté de la loi pour justifier le licenciement. La cour du travail de Gand devra tenir compte à la fois des conclusions de la Cour de cassation et de la Cour de justice de l'Union européenne.

Il reste indispensable, selon Unia, d'apporter toute la clarté nécessaire en la matière. Comme le rappelle l'arrêt de la Cour de cassation, un employeur reste civilement responsable dès qu'il enfreint la loi Antidiscrimination, même s'il le fait involontairement. Il est donc dans l'intérêt de tous de savoir dans quelles conditions les signes religieux peuvent être interdits sur le lieu de travail.

Il est par ailleurs trop tôt, un an après « l'arrêt Achbita », pour en mesurer pleinement l'impact. Alors que la Cour de justice de l'Union européenne fondait son argumentation sur le fait que tous les signes convictionnels étaient visés indifféremment, les journaux titraient dans la foulée que les entreprises pouvaient dorénavant interdire le foulard islamique. À notre connaissance, il n'existe pas encore d'étude examinant l'attitude des employeurs suite à cet arrêt, ni une quelconque indication que les employeurs aient effectivement modifié leurs règlements de travail respectifs, dans un sens ou dans l'autre.

Outre les développements juridiques, Unia suivra de près les évolutions que cette décision pourrait engendrer dans l'emploi, tant en termes de participation au marché du travail pour les femmes portant le foulard que de risque de discrimination indirecte s'il s'avérait que celles-ci soient particulièrement visées par cette exigence de neutralité.

2. Logement : choisir son lieu de vie

2.1 | Régionalisation du bail : quelles avancées ?

La régionalisation du bail d'habitation, imaginée dans le paquet de réformes institutionnelles de l'État, constitue une opportunité de s'attaquer structurellement au réel problème que constitue la discrimination dans l'accès au logement. Pour rappel, la législation fédérale sur le droit de bail ne comportait qu'une disposition spécifiquement destinée à lutter contre les discriminations, à savoir l'obligation d'affichage du montant du loyer et des charges communes, pour éviter que des propriétaires peu scrupuleux ne fassent varier le prix de la location en fonction du candidat locataire. Cette disposition est toutefois largement restée lettre morte.

Le Baromètre de la diversité Logement²³, publié par Unia en 2014, a montré combien la discrimination dans le logement était présente, particulièrement à l'égard des candidats locataires (surtout les femmes) bénéficiant d'un revenu d'intégration sociale ou d'indemnités pour une incapacité de travail et à l'égard des candidats locataires (surtout les hommes) d'origine étrangère. Unia reste donc particulièrement attentif à l'adoption des nouveaux décrets et ordonnance des trois Régions du pays.

En Région de Bruxelles-Capitale, l'ordonnance visant à régionaliser le bail d'habitation a été votée le 27 juillet 2017 et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Le vote de l'ordonnance fut l'occasion de débats intenses sur le contenu et la forme des informations que le bailleur peut demander au preneur lors de la conclusion du contrat de bail, dans le respect des règles de non-discrimination. L'ordonnance prévoit encore que le Gouvernement bruxellois peut adopter un document standardisé reprenant et précisant les informations pouvant être requises par le bailleur.

En Flandre, le gouvernement a voté un texte en première lecture le 14 juillet 2017, et en seconde lecture le 17 novembre après avis²⁴ du Vlaamse Woonraad (Conseil flamand du logement). À l'heure où nous rédigeons ce rapport, le Conseil d'Etat doit encore rendre un avis avant que le texte ne soit transmis au Parlement flamand. Le décret prévoit une entrée en vigueur pour le 1^{er} septembre 2018.

²³ Baromètre de la diversité Logement, Unia, 2014. À consulter sur www.unia.be, rubrique Publications.

²⁴ Advies Vlaamse Woonraad over het voorontwerp Vlaams Huurdecreet, à consulter sur www.wonenvlaanderen.be.

Le travail a également repris en Wallonie, après le changement de majorité. Au moment de la rédaction de ce rapport, le gouvernement met la dernière main à un projet de décret réformant le droit du bail d'habitation. La nouvelle ministre du Logement Valérie De Bue y a repris les grandes lignes du projet de l'ancienne majorité.



Déjà loué ?

Idriss envoie un mail à une agence immobilière pour visiter une maison mise en location. L'agence répond que le bien est déjà loué. Soupçonnant que son nom à consonance étrangère ait eu une influence sur cette réponse, il demande à une collègue (avec un nom à consonance belge) d'envoyer la même demande le lendemain. L'agence lui répond positivement et lui propose une visite.

Unia a rencontré les gérants de l'agence, qui ont reconnu avoir commis une faute. Le dialogue, positif et ouvert, a permis d'avancer sur des mesures concrètes permettant d'éviter de telles situations à l'avenir, dont l'adaptation des procédures de l'agence et de leur site internet, mais aussi l'utilisation du formulaire-type²⁵ de l'IPI (Institut professionnel des agents immobiliers), fruit d'une collaboration entre Unia, l'IPI et la Commission de Protection de la Vie Privée. Une forme de réparation a également été proposée au requérant.

Région de Bruxelles-Capitale : nos préoccupations en partie rencontrées

A Bruxelles, l'ordonnance visant la régionalisation du bail d'habitation a été votée le 27 juillet 2017 par le Parlement et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Unia a mené un travail préparatoire conséquent pour que cette réforme intègre des dispositions suffisamment précises en matière de lutte contre la discrimination, notamment en concertation avec le cabinet de la ministre bruxelloise en charge du Logement Céline Frémault.

Lors du colloque « *Bail d'habitation : le point sur la réforme bruxelloise* » organisé le 20 novembre 2017, ayant pour objectif de présenter les principales modifications législatives, Unia a eu l'occasion de livrer son point de vue sur ces changements.

Même si plusieurs arrêtés d'exécution doivent encore être adoptés, l'ordonnance bruxelloise répond à certaines des préoccupations mises en avant notamment par Unia. Citons, par exemple, l'ajout du critère de la conviction syndicale comme caractéristique protégée ou encore la régulation des informations et des justificatifs qu'un bailleur est autorisé à requérir auprès du candidat preneur sélectionné. Elle précise, en outre, explicitement que ni la nature, ni l'origine de ses ressources ne peuvent servir à écarter un candidat lors de cette sélection. Cette disposition est donc particulièrement importante au regard des constats posés par le Baromètre de la diversité – Logement (2014).

En revanche, une série d'autres recommandations²⁶ portées par Unia restent pendantes, dont celles visant à mieux contrôler l'effectivité des législations interdisant la discrimination. Les victimes de discrimination dans le domaine du logement éprouvent en effet de grandes difficultés à démontrer les faits de discrimination qui les touchent, ce qui rend toute forme de réparation impossible.

Unia propose, dans ce cadre, de **doter l'inspection régionale du logement de compétences d'enquête** lui permettant d'intervenir lorsqu'il est saisi par une personne s'estimant discriminée. De même, Unia, préconise **l'organisation de contrôles mystères périodiques** auprès des agents immobiliers.

L'enquête²⁷ menée par la Région, encadrée par un comité d'accompagnement, auquel Unia a participé, a montré que les professionnels de l'immobilier étaient encore trop nombreux à accepter les demandes discriminatoires de certains propriétaires. Il convient maintenant de donner une suite à l'enquête, à la hauteur des enjeux qu'elle a dévoilés. Une campagne d'information et un renforcement de la formation pour les agents sont prévus. Il faudra ensuite vérifier que la bonne volonté qu'affiche le secteur immobilier pour mettre fin à ces mauvaises pratiques se traduise dans les faits.

25 Le formulaire-type est consultable sur le site www.ipi.be, rubrique publications.

26 Recommandations d'Unia relatives au projet d'ordonnance visant la régionalisation du bail d'habitation en région de Bruxelles-Capitale, à consulter sur www.unia.be, rubrique Recommandations.

27 Discrimination sur le marché locatif privé (agences immobilières) de la Région de Bruxelles-Capitale, rapport final, Verhaeghe, P.P., Coenen, A., Demart, S., Van der Bracht, K., Van de Putte, B. (2017), à consulter sur <https://logement.brussels>.

Enfin, autre demande d'Unia, la mise sur pied d'un **fonds de garantie locative**, un temps annoncé, se fait attendre. Il permettrait pourtant de mettre fin au système actuel de garantie locative, dont l'inefficacité démontrée pénalise les ménages à faibles revenus.



Discrimination dans le logement : Une brochure et un outil en ligne

Unia propose un outil en ligne²⁸ expliquant comment prouver une discrimination raciale au logement. Il est basé sur un simple test pouvant être effectué directement par les personnes concernées ou par une association partenaire.

Par ailleurs, la brochure « *La discrimination au logement : informations aux locataires, propriétaires et professionnels du secteur* » (2015)²⁹, rédigée par Unia avec le concours de la Région de Bruxelles-Capitale, vise à donner un éclairage juridique à la question de la discrimination dans le logement. Elle explique les grands principes de la législation et livre une série de conseils pour éviter de discriminer ou désamorcer des réflexes discriminatoires. Elle propose aussi un répertoire d'adresses utiles pour les personnes confrontées à cette question.

Décret flamand sur les loyers et plan d'action

En Flandre, la régionalisation du marché locatif privé a été préparée par une recherche du Steunpunt Wonen. Celle-ci s'est aussi spécifiquement penchée sur l'aspect « Accès, sélection et discrimination », une partie dans laquelle Unia a été impliqué. De plus, une séance consacrée à la discrimination sur le marché locatif privé s'est tenue au printemps 2016 dans la Commission Logement, Lutte contre la pauvreté et Égalité des chances du Parlement flamand. Unia était l'un des orateurs.

En Flandre, les segments inférieurs du marché locatif privé sont en crise : l'offre pour les personnes qui ont des

moyens financiers limités est insuffisante³⁰. Cette disproportion entre l'offre et la demande crée un cadre de sélection négative, voire de discrimination³¹.

Le 23 septembre 2016, la ministre flamande Homans a proposé au Parlement flamand sa note conceptuelle sur le marché locatif privé. Cette note esquisse les contours de la future politique flamande. Unia a émis à ce sujet un avis³² qui met l'accent sur les possibilités de s'attaquer effectivement aux discriminations dans le secteur du logement privé.

En ce qui concerne les discriminations, la note conceptuelle annonce « *qu'un plan d'action flamand de politique antidiscrimination sur le marché locatif privé* » sera établi, en parallèle avec l'élaboration du décret flamand sur les loyers. Les deux initiatives doivent entrer en vigueur le 1^{er} septembre 2018.

En préparation du plan d'action, la ministre Homans a confié, au printemps 2017, la mission au Steunpunt Wonen de réaliser une étude sur les possibilités de contrôle dans le cadre de l'autorégulation pour s'attaquer aux discriminations sur le marché locatif privé. Par ailleurs, l'étude se concentre aussi sur la distinction entre la sélection admise (liberté de choix) et la discrimination. Unia a siégé comme expert dans la commission d'accompagnement de cette étude³³.

La ministre Homans met très fortement l'accent sur deux principes de base : la sensibilisation et l'autorégulation. **Pour Unia, il est important que le plan d'action annoncé contribue à lutter effectivement contre les discriminations et à créer une culture d'égalité des chances sur le marché locatif privé.** La sensibilisation et l'information sont des éléments essentiels à cet égard, mais une politique plus globale doit aussi comprendre une forme de contrôle qui stimule la création d'une culture d'égalité des chances. Ce contrôle peut se faire sous la forme d'une autorégulation s'il y a une transparence suffisante. Unia plaide dès lors pour que la ministre permette des « mystery calls ».

28 L'outil **Prouver une discrimination au logement** peut être consulté sur www.unia.be, à la rubrique Sensibilisation.

29 La brochure *La discrimination au logement : informations aux locataires, propriétaires et professionnels du secteur* peut être consultée sur www.unia.be, à la rubrique Publications.

30 Avis 2017/06 du Vlaamse Woonraad, à consulter sur www.wonenvlaanderen.be

31 Baromètre de la diversité Logement 2014, p.155, www.unia.be, rubrique Publications.

32 *Advies bij de conceptnota private huur*, à consulter sur www.unia.be, rubrique Recommandations.

33 *Ondersteuning uitwerking Vlaams anti-discriminatiebeleid op de private huurmarkt*, à consulter sur www.steunpuntwonen.be.



Tests de situation concernant la discrimination sur le marché du logement à Gand

En collaboration avec l'université de Gand, la Ville de Gand organise depuis plusieurs années déjà des tests de situation sur le marché du logement. Cela permet de donner une image concrète des difficultés rencontrées par les personnes issues de l'immigration ou handicapées lorsqu'elles recherchent une maison ou un appartement.

Les tests sont réalisés par des bénévoles, sous la supervision d'un expert académique ayant validé la méthodologie. Un bénévole doté d'une caractéristique personnelle bien précise (comme un nom à consonance arabe ou un handicap) réagit par mail ou par téléphone à une petite annonce et se porte candidat pour visiter le bien. Ensuite, une personne de contrôle pose également sa candidature. Elle ne diffère du premier candidat que par un seul aspect : il ou elle a un salaire similaire, une situation familiale semblable etc., mais n'a pas de nom à consonance étrangère ou de handicap. On recense le nombre de fois où chacun de ces deux candidats reçoit une réponse négative.

Le projet vise à ce jour uniquement les agences immobilières et non les particuliers qui louent un bien. Les agents immobiliers qui réalisent systématiquement des résultats négatifs lors des tests de situation sont invités par Unia à un entretien. Unia leur donne une formation sur la manière dont les agences immobilières peuvent traiter les demandes de discrimination qui sont souvent émises par des propriétaires.

En décembre 2017, l'université de Gand a rendu publics les résultats de l'enquête qu'elle a menée au cours de l'année écoulée pour mesurer les effets de cette disposition. Elle démontre que les candidats locataires handicapés ont reçu cette année dans 15 % des cas une réponse négative à leur demande de visiter une maison (contre 21 % en 2015). Pour les candidats ayant un nom à consonance étrangère, le taux de discrimination s'élève à 14 % (contre 26 % en 2015).

12 des 86 agents immobiliers testés lors de cette enquête ont moins bien traité la personne test que la personne de contrôle. On peut donc soupçonner de leur part une discrimination, même après l'introduction des tests de situation. Trois seulement ont fait l'objet de signalements auprès d'Unia. L'étude tend donc à démontrer l'utilité et l'efficacité des tests de situation pour lutter efficacement contre les discriminations dans ce secteur.

L'exigence de la connaissance de la langue dans le logement social

Le 22 février 2017, le Parlement flamand a adopté un décret qui supprime dans le Code flamand du logement la condition d'être disposé à apprendre la langue pour pouvoir être inscrit et admis et qui la remplace par une exigence de connaissance de la langue, qui est imposée aux locataires³⁴.

Unia estime que l'apprentissage du néerlandais doit être encouragé dans le cadre de l'intégration dans notre société. La communication entre le locataire et le bailleur ainsi qu'entre les personnes et l'amélioration de la vie en commun sont aussi des objectifs auxquels souscrit Unia.

Unia affirme cependant dans son avis que, pour tous ces objectifs, il y a des moyens meilleurs et plus adaptés qu'instaurer une exigence de connaissance de la langue. **La nécessité et l'effectivité de cette mesure n'ont pas été suffisamment démontrées et des alternatives n'ont pas été étudiées de manière approfondie.** Dans la pratique, l'exigence de connaissance de la langue ne contribuera dès lors que peu à atteindre les objectifs fixés. Il y a un risque de compromettre la sécurité de logement de personnes d'une autre origine.

Wallonie : un débat encore en cours

En Wallonie, le changement de majorité a donné un coup d'arrêt au projet de décret relatif au bail d'habitation qui avait été déposé par le ministre en charge du logement, Paul Furlan. C'est donc la ministre De Bue qui a repris le flambeau et a déposé un projet à son tour.

Dans ce cadre, la ministre a sollicité l'avis d'Unia. Parmi les points mis en exergue dans cet avis, on trouve entre autres, l'importance de clarifier et de restreindre le nombre et le type d'informations qu'il est permis de demander à un candidat-locataire aux différents stades de la sélection, ainsi que la pertinence de mettre en place un fonds de garantie locative.

Unia recommande ainsi de distinguer 3 étapes lors de la sélection :

³⁴ Décret modifiant les articles 92, 93, 95 et 98 du décret du 15 juillet 1997 relatif au Code flamand du logement.

- le premier contact qui permet au propriétaire de fournir des informations sur le bien et les conditions de location à toute personne intéressée ;
- la sélection proprement dite lors de laquelle la demande de pièces justificatives devrait être strictement limitée ;
- la conclusion du bail, une fois que le candidat finalement retenu est connu, et où des informations et des justificatifs supplémentaires peuvent être demandés, car nécessaires à la conclusion du contrat de bail ou à la vérification d'informations communiquées préalablement.

Pour l'examen de solvabilité, **Unia préconise la mention explicite par le décret que ni l'origine ni la nature des ressources ne puissent être prises en considération pour refuser un logement.** Unia fait effectivement le constat que nombre de bailleurs ou d'agents immobiliers ne prennent pas en compte les revenus de remplacement et réclamant des revenus de nature professionnels, allant parfois jusqu'à exiger des revenus provenant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Un autre point d'attention de l'avis, concerne la garantie locative. Le projet de décret reprend en effet l'actuel système, prévu par la loi sur le bail, qui est pourtant reconnu comme défaillant pour ceux qui ne disposent pas de la somme nécessaire pour constituer la garantie locative et qui doivent alors se tourner vers une banque ou le CPAS.

Unia recommande dès lors la création d'un **fonds central des garanties locatives** pour tous les locataires, ce qui aurait l'avantage de mettre tout le monde sur le même pied, quels que soient leurs moyens et la nature de leurs revenus.

Si le décret devait néanmoins entériner le *statu quo*, une série d'aménagements pourraient cependant être amenés. D'abord, réduire le montant de la garantie à l'équivalent de 2 mois de loyers pour ceux qui doivent s'adresser à une institution bancaire pour la constituer, comme c'est le cas pour tous les autres. Ensuite, prévoir l'obligation pour l'institution bancaire de motiver son refus d'accorder une garantie bancaire à un demandeur. Enfin, prévoir une disposition qui interdit la réclamation de frais, parfois très élevés, pour sa constitution.

Unia a pu réitérer ces propositions dans un avis formulé à la demande du parlement, afin d'éclairer les parlementaires lors de leurs débats en commission.



Pas d'emploi, pas de logement

Anne et son compagnon reçoivent une réponse négative quand ils veulent louer un appartement dont le loyer est fixé à 720 €. La raison invoquée est qu'Anne, récemment diplômée, n'a pas encore de salaire. Pourtant, son compagnon est en mesure de payer le loyer.

C'est en lisant le courrier de l'agent immobilier qu'Anne comprend la raison du refus : « *Le propriétaire n'est pas convaincu pour le moment, car vous n'avez pas d'emploi* ». Grâce à l'intervention d'Unia, le couple a pu signer le bail.

Si la législation antidiscrimination autorise un bailleur à prendre en compte la solvabilité d'un candidat locataire, il ne peut toutefois exclure *a priori* des catégories de personnes, telles que les allocataires sociaux. L'ensemble des revenus, capacités financières et garanties doivent être analysés.

En 2017, Unia a ouvert 83 dossiers liés à une discrimination potentielle fondée sur la fortune dans le domaine du logement. À l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre la pauvreté (17 octobre), Unia est revenu sur cette discrimination peu connue à travers des articles et un quiz³⁵.

2.2 | L'habitat mobile : une reconnaissance qui reste théorique

Pour les gens du voyage, la question du droit au logement se pose dans des termes particuliers. Depuis plusieurs années, la Belgique se voit montrée du doigt en ce qui concerne leur accueil. En 2012, le Comité européen des droits sociaux (CEDS), qui veille sur l'application de la Charte européenne des droits sociaux, s'est notamment prononcé dans l'affaire Fédération internationale des Ligues des droits de l'Homme (FIDH) c./ Belgique. La décision pointe plusieurs manquements graves et fait référence au manque d'emplacements accessibles aux gens du voyage dans toutes les régions de l'État belge. Il

35 L'article [Pas d'emploi, pas de logement à la clé](https://www.unia.be/fr/articles/pas-demploi-pas-de-logement-a-la-cle), peut être consulté sur www.unia.be/fr/articles/pas-demploi-pas-de-logement-a-la-cle.

mentionne aussi explicitement le fait que la Région wallonne n'a pas encore reconnu la caravane comme lieu de résidence, ce qui constitue aux yeux du Comité une forme de discrimination indirecte.

La Flandre n'a pas atteint ses propres objectifs et n'applique pas d'objectifs chiffrés concrets pour des emplacements supplémentaires. Elle poursuit cependant ses efforts pour augmenter le nombre d'emplacements. En Wallonie, un avant-projet de décret relatif à l'accueil des gens du voyage a vu le jour sous le gouvernement précédent, mais le risque est grand qu'il ne soit rendu caduc par la suppression des provinces annoncée par le gouvernement actuel. A Bruxelles, malgré la mise en place, il y a deux ans, sur recommandation d'Unia, d'une commission régionale pour l'habitat mobile, il n'existe toujours pas de solution satisfaisante pour garantir un minimum d'emplacements « résidentiels » aux familles dont le territoire d'ancrage historique est Bruxelles. L'exiguïté du territoire de la ville-région ne facilite pas les choses et une politique encore plus volontariste sera nécessaire afin d'y remédier.

Unia continue à plaider pour l'organisation d'un accueil décent des gens du voyage et la concrétisation des engagements pris en la matière par les différents gouvernements.



Unia plaide pour l'organisation d'un accueil décent des gens du voyage et un respect de la loi et des engagements en la matière

Adresse de référence pour personnes résidant en habitat mobile : Unia plaide pour une application correcte de la loi

Les personnes qui résident en habitat mobile n'ont pas de résidence principale. Elles ont la possibilité de s'inscrire à une adresse de référence auprès d'une personne physique ou morale. La compétence relative à l'inscription

et au contrôle de cette adresse de référence relève de la commune.

Unia a reçu plusieurs signalements et signaux d'organisations sur des problèmes concernant aussi bien l'inscription à une adresse de référence que le contrôle de personnes inscrites à une telle adresse. Dans la pratique, l'application des règles en vigueur s'avère problématique dans un grand nombre de cas, ce qui fait que la loi n'est pas correctement respectée, avec des conséquences négatives extrêmement importantes pour les personnes concernées.

Dans cet avis³⁶, Unia souligne des **imprécisions dans les Instructions générales** qui donnent lieu à des interprétations problématiques de communes lorsqu'elles jugent opportun d'attribuer ou non une adresse de référence ou de procéder à une radiation d'office en cas de contrôle.

Unia recommande au ministre de l'Intérieur :

- de clarifier les dispositions relatives à l'adresse de référence dans les Instructions générales ;
- d'insister auprès des communes pour qu'elles appliquent correctement la réglementation relative à l'adresse de référence pour les personnes qui résident en habitat mobile.

Wallonie : un décret mort-né ?

Le 15 juin 2017, le gouvernement wallon a adopté l'avant-projet de décret organisant l'accueil des gens du voyage en Wallonie. Il prévoit la mise à disposition d'au moins quatre terrains d'accueil par province, dont au minimum un totalement équipé.

Unia s'est réjoui de cette évolution et de l'obligation faite aux provinces d'organiser cet accueil. Le changement de gouvernement a entretemps modifié la donne, suite à l'annonce par la nouvelle majorité d'une grande réforme des provinces, à savoir leur suppression et leur remplacement par un échelon supracommunal. Unia appelle donc le gouvernement actuel à revoir les dispositions envisagées pour que la question de l'accueil des gens du voyage ne soit pas une nouvelle fois reléguée aux calendes grecques.

Unia plaide³⁷, par ailleurs, pour **ne pas limiter l'obligation d'accueil à la seule période de séjour temporaire**.

³⁶ La recommandation sur l'adresse de référence pour les personnes qui séjournent dans une demeure mobile peut être consultée sur www.unia.be, à la rubrique Recommandations.

³⁷ <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/avis-dinitiative-sur-lavant-projet-de-decret-relatif-a-laccueil-des-gens-du-voyage>.

La période hivernale engendre des besoins spécifiques qu'il convient de prendre en compte.

Unia recommande aussi **d'adapter le Code wallon du Logement et de l'Habitat durable et le Code du Développement Territorial** afin que les caravanes habitées par les gens du voyage ainsi que les terrains où sont placées ces caravanes, puissent être reconnus comme logements à part entière.

2.3 | Logement et handicap : pour le libre choix

General Comment Article 19 : plaidoyer pour la désinstitutionnalisation

Selon la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (« Convention ONU »), celles-ci doivent avoir la possibilité de choisir, sur la base de l'égalité avec les autres, leur lieu de résidence et où et avec qui elles vont vivre. Elles ne sont autrement dit pas obligées de vivre dans un milieu de vie particulier.

En septembre 2017, le Comité ONU des droits des personnes handicapées a rendu son observation générale n°5 qui reprend les recommandations concernant l'article 19 de la Convention. Cet article protège en effet le droit des personnes en situation de handicap à mener une vie autonome et à participer pleinement à la société, sur un pied d'égalité avec les autres. Il rappelle la responsabilité de la société à prévoir le soutien nécessaire et à assurer une meilleure disponibilité des services sociaux généraux au profit de ces personnes.

Dans son observation générale³⁸, **le Comité ONU plaide avec force pour la « désinstitutionnalisation »**. Il s'agit de supprimer progressivement les initiatives d'accueil et/ou d'accompagnement où des personnes vivent ensemble en raison spécifiquement de leur handicap et où elles perdent le contrôle de leur vie et leur liberté de choix. Le Comité ONU plaide pour que soit développée une large gamme de services et d'accompagnement qui, d'une part, favorisent la participation à la vie en société et, d'autre part, sont personnalisés et individualisés.

Notons que, si les textes internationaux consacrés à cette question convergent largement en faveur d'un processus de désinstitutionnalisation, le Comité européen des

droits sociaux reconnaît quant à lui la nécessaire diversité des options à même de garantir ce droit. Cela implique, selon ce Comité, que l'offre raisonnablement considérée comme la mieux adaptée aux besoins de ces personnes doit être suffisante.

À cet égard, le dernier rapport sur la Belgique³⁹ du Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe fait converger les deux perspectives. Il relève d'une part la persistance d'un taux trop élevé d'institutionnalisation des personnes handicapées en Belgique, voire même une absence de politique volontariste destinée à promouvoir l'autonomie de vie, particulièrement en Wallonie, qui ne s'est pas engagée à l'instar de la Flandre dans une transition vers un système centré sur l'utilisateur (notamment via l'adoption, en avril 2014, d'un décret sur le financement personnalisé⁴⁰). D'autre part, le commissaire relève un déficit de places dans les institutions. Nombre de personnes handicapées se voient refuser une place en institution en raison de problèmes de comportement, de la nécessité d'un traitement lourd ou du manque de ressources financières. Par conséquent, les personnes handicapées qui ont le plus besoin d'une prise en charge urgente n'ont souvent pas accès aux institutions⁴¹, alors que d'autres personnes placées en institution devraient elles avoir accès à un logement adapté, dans lequel elles pourraient vivre davantage en autonomie.

Reste que la récente observation générale du comité ONU clarifie le contenu de l'article 19 et les concepts centraux qui le sous-tendent (vie autonome, participation à la société, soutien personnalisé et assistance personnelle). Le Comité met en avant certains éléments qui, à court terme, doivent être traités prioritairement :

- reconnaître la personnalité (et partant la capacité juridique(s) des personnes en situation de handicap ;
- lutter contre les discriminations fondées sur le handicap ;
- assurer l'accessibilité du secteur du logement ;
- mettre en place un plan d'action concret qui assure une offre suffisante en matière de soutien individualisé et personnel ;
- mettre en place un plan d'action concret qui favorise le droit à la vie autonome et la participation à la société ;
- favoriser l'accessibilité des services destinés à la population générale.

38 Le [texte de l'observation générale de l'article 19](http://www.ohchr.org) est consultable en anglais sur le site du Comité, <http://www.ohchr.org>.

39 [Le Rapport du Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe](http://www.coe.int), suite à sa visite en Belgique du 14 au 18 septembre 2015, 28 janvier 2016 (§ 86), peut être consulté sur le site du Conseil de l'Europe, www.coe.int, à la rubrique Suivi Pays.

40 Lire à ce sujet l'[avis d'Unia du 25/09/2013](http://www.unia.be), à consulter sur www.unia.be à la rubrique Recommandations.

41 Cf Décision du Comité européen des droits sociaux 18 mars 2013 (FIDH c. Belgique réclamation 75/2011).

Afin de réaliser ces priorités, l'observation du Comité demande que les autorités effectuent un monitoring et réaffectent progressivement l'ensemble des investissements de façon appropriée, dans le sens du respect de l'article 19.

Les personnes handicapées ne devraient pas être contraintes d'accepter un logement, parfois très éloigné du domicile de leur famille, à défaut d'alternatives existantes. Elles ne devraient pas non plus craindre de représailles ou de conflits si elles expriment leur désaccord. Unia encourage les autorités à développer en urgence l'accès à des logements adaptés pour que les personnes handicapées et leurs familles qui le souhaitent puissent vivre de la manière la plus autonome, comme et avec tout le monde.



R.O.I. des centres d'accueil et d'hébergement pour personnes handicapées

Dans le cadre de son travail de suivi de la Convention ONU, Unia a pris connaissance de règlements d'ordre intérieur (R.O.I.) actuellement en vigueur dans certaines structures d'accueil (de jour et d'hébergement) de personnes en situation de handicap. Ce travail d'analyse des R.O.I. a révélé que ces règlements faisaient usage de pratiques et de conceptions d'un autre temps et non conformes à la Convention. Soulignons toutefois que les pratiques ont dans certains cas évolué positivement sans que les règlements ne soient adaptés pour autant.

Unia a mis en place un groupe de travail ayant pour objectif l'élaboration d'un référentiel de bonnes pratiques en matière de R.O.I. des structures d'accueil de jour et d'hébergement pour adultes, en Régions wallonne et bruxelloise.

Le référentiel vise à rappeler l'esprit de la Convention et les droits et devoirs qu'elle consacre afin que ces règlements en respectent les grands principes. Il sera publié en 2018.



Protocole d'accord concernant la coopération entre les personnes issues de l'environnement du patient et les professionnels des soins de santé

Unia recommande de longue date de remédier aux situations où certains actes infirmiers ne peuvent être réalisés en l'absence de professionnels, écartant ainsi la personne handicapée des circuits ordinaires d'éducation, de loisirs, de logement et l'obligeant à vivre dans un milieu médicalisé/institutionnalisé. Une délégation de certains soins infirmiers devrait être possible dans un cadre précis avec formation des non professionnels. Un protocole d'accord entre l'Etat fédéral et les entités fédérées a été signé le 19 décembre 2017 et devrait être suivi par une réforme de la loi coordonnée du 10 mai 2015 relative à l'exercice des professions des soins de santé (l'ancien AR n° 78). Néanmoins le protocole, tel que proposé au moment de la rédaction de ce rapport, manque de garanties par rapport à ce cadre et à son financement. Unia soutient l'avis critique du Conseil national supérieur des personnes handicapées qui y faisait référence⁴².

42 L'avis 2017/15 du Conseil national supérieur des personnes handicapées est consultable sur <http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2017-15.html>.

3. Enseignement : la route cahoteuse de l'inclusion

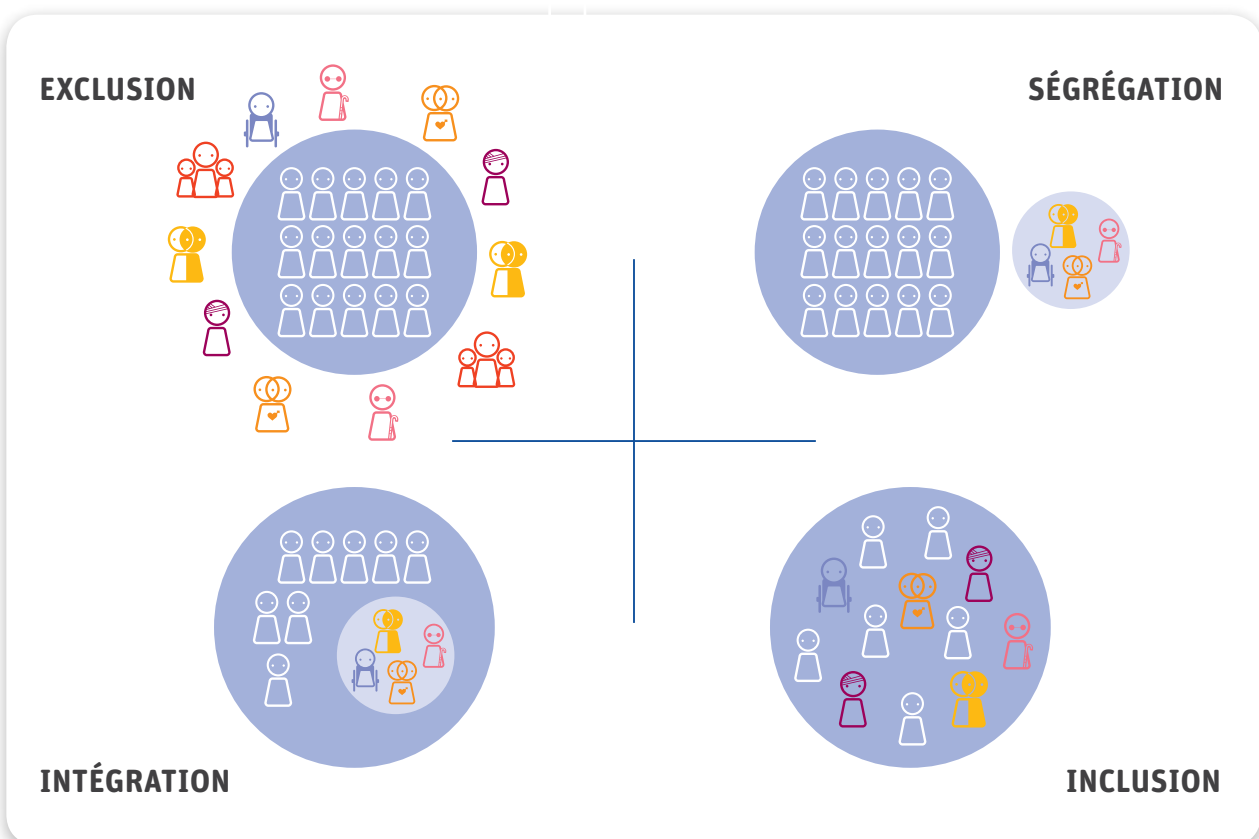
« La ségrégation scolaire est l'une des pires formes de discrimination » et elle constitue « un signe manifeste d'injustice envers les groupes minoritaires et les autres personnes vulnérables, qui perpétue la marginalisation de groupes entiers de population en Europe ». C'est ce qu'écrivait le Commissaire aux droits de l'Homme du Conseil de l'Europe, Nils Muižnieks, dans un rapport sur la ségrégation scolaire et l'éducation inclusive publié en septembre 2017. Il y ajoutait ceci : « l'éducation inclusive ne devrait pas être perçue comme un projet utopique ».

Les études PISA⁴³ démontrent que l'enseignement en Belgique, tant en Flandre qu'en Fédération Wallonie-Bruxelles, est particulièrement inéquitable comparativement aux autres pays de l'OCDE. Les écarts entre les meilleures et les moins bonnes performances sont importants et atteignent l'équivalent de six années d'études. Ce manque d'équité se marque principalement sur des indices tels le statut socio-

économique, l'origine ou le genre. La combinaison de ces critères accentue les risques de ségrégation scolaire et donc d'exclusion.

Le concept d'enseignement inclusif, que promeut Unia, a initialement été élaboré pour répondre à la réalité vécue par les élèves en situation de handicap. Il est rapidement apparu intéressant pour appréhender, de façon plus large, la diversité et l'hétérogénéité croissante du public scolaire. Cette approche est défendue par différentes institutions internationales, telles que l'Unesco et le Conseil de l'Europe, qui énoncent des recommandations allant dans ce sens.

Unia s'inscrit pleinement dans cette vision : le droit à l'éducation doit être garanti pour chaque enfant quels que soient son héritage (économique, social ou culturel), ses besoins spécifiques ou son handicap (limitation physique, trouble de l'apprentissage, etc.), son mode de vie (gens du voyage...), son orientation sexuelle, etc. Plutôt que de répondre aux particularités de certains élèves en les enfermant dans des formes d'enseignement spécifiques, **Unia promeut une conception universelle de l'apprentissage**, reposant sur une approche flexible s'adaptant à tous les élèves.



43 Julien Danhier, Dirk Jacobs, Perrine Devleeshouwer et al., *Vers des écoles de qualité pour tous ? Analyse des résultats de l'enquête PISA 2012 en Flandre et en Fédération Wallonie-Bruxelles*, GERME et Fondation Roi Baudouin, 2014, disponible sur www.kbs-frb.be, rubrique Publications.

L'enseignement inclusif ne se réalisera évidemment pas du jour au lendemain. Il s'agit d'un objectif à long terme, impliquant d'importants changements, qui nécessite réflexion et concertation à tous les niveaux.

Il importe donc d'élaborer une vision et une stratégie sur la façon dont, progressivement, le système d'enseignement intégrera les exigences, mais aussi les bénéfices, d'un enseignement inclusif, dans lequel tous les enfants sont accueillis, soutenus et traités de façon équitable. Dès aujourd'hui, chaque mesure prise devrait l'être en cohérence avec cet objectif⁴⁴.

3.1 | Diversité à l'école : fixer des balises

Baromètre de la diversité - Enseignement⁴⁵ : résultats et recommandations

Dernier volet du triptyque du Baromètre de la diversité, dont les deux premiers ont été consacrés à l'Emploi (2012) et au Logement (2014), l'Enseignement représente l'un des maillons essentiels, voire la condition première, de l'insertion sociale des individus et de la lutte contre l'exclusion.

Unia, a initié, avec le soutien des trois ministres communautaires de l'enseignement obligatoire et la ministre de l'Égalité des chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles, représentés ainsi que leurs administrations au sein du comité d'accompagnement, un programme de recherche tendant à évaluer la réalité et l'ampleur du processus structurel de discrimination en vigueur dans nos systèmes d'enseignement. Les recherches ont été réalisées par la KU Leuven-HIVA et l'UGent Steunpunt Diversiteit & Leeren pour le volet flamand, et l'ULB-GERME pour le volet francophone. Le système éducatif en Communauté germanophone a bénéficié d'une étude distincte, également réalisée par la KU Leuven-HIVA. Les trois recherches sont rassemblées dans le rapport final du Baromètre.



Le Baromètre se compose de trois parties. Dans la première partie, les chercheurs esquissent l'état de la connaissance en matière de diversité et d'égalité dans l'enseignement obligatoire par une revue de la littérature scientifique. Elle confirme l'existence de parcours scolaires inégaux pour les élèves issus de milieux socio-économiquement défavorisés, d'origine étrangère ou ayant un handicap. Le système scolaire semble, en outre, n'offrir que peu de réponses aux difficultés que rencontrent les élèves LGBTI⁴⁶ à l'école.

Dans la deuxième partie, le Baromètre interroge les directions et les enseignants sur les politiques développées, les pratiques déployées, ainsi que les moyens dont ils disposent pour appréhender la diversité au sein des classes. La recherche montre que de nombreux enseignants s'estiment peu compétents pour appréhender la diversité et qu'ils abordent les thèmes liés à la diversité en classe avec difficulté, tout en y étant ouverts en général.

Dans la troisième partie, ce sont les pratiques d'orientation (vers l'enseignement général, technique ou professionnel, via les attestations d'orientation) qui sont examinées. Elle révèle que les stéréotypes et les représentations quant à l'origine (sociale⁴⁷, nationale et ethnique) et le genre des élèves influencent les avis d'orientation des enseignants et des directeurs. **Des mécanismes de discrimination jouent, bien souvent indépendamment de la conscience des acteurs concernés, un rôle à des moments cruciaux dans le parcours scolaire de l'élève.**

Dans ses recommandations, Unia met en avant quatre champs d'action prioritaires, décrits ci-dessous. Unia avance aussi des propositions portant sur les élèves nécessitant une attention particulière, dont les enfants en situation de handicap, LGBT et primo-arrivants. Les gens du voyage ont fait l'objet d'une étude distincte.

Présentation du Baromètre de la diversité - Enseignement (5 février 2018)

44 Texte extrait de l'introduction du Baromètre de la diversité - Enseignement, Unia, 2018, à consulter sur <https://www.unia.be/fr/articles/lenseignement-en-belgique-reste-inegalitaire-selon-lorigine-sociale-ou-ethnique-des-eleves>.

45 Le Baromètre de la diversité - Enseignement peut être consulté sur www.unia.be, à la rubrique Publications

46 Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexe.

47 L'expression origine sociale ne se réfère pas ici au critère repris dans la législation antidiscrimination mais bien à des critères socio-économiques (tels que l'indice socio-économique des quartiers où sont domiciliés les élèves). Nous renvoyons le lecteur à la méthodologie du Baromètre pour des explications complémentaires à ce sujet (www.unia.be, rubrique Publications).

Lutter contre la ségrégation scolaire

La revue de la littérature scientifique le rappelle : le système scolaire belge, qu'il soit flamand ou francophone, fonctionne comme un « quasi-marché ». Ce fonctionnement est fondé, entre autres, sur le libre choix des parents, qui peuvent sélectionner une école entre les établissements scolaires qu'ils jugent les meilleurs, et sur l'autonomie des écoles. Ces deux éléments, combinés au principe de financement public dépendant du nombre d'élèves inscrits, contribuent à la mise en place d'une logique de compétition entre les écoles.

L'organisation de l'enseignement en formes séparées (général, technique et professionnel), la séparation entre enseignement ordinaire et spécialisé et parfois aussi l'organisation des classes en fonction du « niveau scolaire » des enfants accentuent cette ségrégation. Les études démontrent pourtant que la mixité au sein des écoles ne compromet pas le niveau des meilleurs, tout en stimulant les plus faibles. En revanche, regrouper au sein d'une même classe ou d'un même établissement des élèves en difficulté les fragilise encore davantage.

Les systèmes scolaires flamand et francophone ont tous deux adopté des mesures de régulation des inscriptions. En Flandre, les procédures d'inscriptions qui font aujourd'hui l'objet de concertations locales via les LOP (Lokale Overlegplatforms) et la procédure de double quotas (qui réserve, dans les écoles en forte demande, un pourcentage de places aux élèves issus de milieux défavorisés), bien qu'ayant un impact limité, semblent produire des effets positifs sur la mixité sociale des écoles.

En Fédération Wallonie-Bruxelles, le décret régissant les inscriptions en première secondaire, malgré ses intentions, reste complexe pour certaines familles et ses effets en termes de mixité sociale semblent par ailleurs restreints.

Pour atteindre un enseignement réellement inclusif, Unia soutient l'idée qu'une régulation du libre choix de l'école est nécessaire. En plus de mettre tous les élèves sur le même pied d'égalité pour le choix d'une école, celle-ci devrait viser la mixité sociale au sein de tous les établissements.



Communauté germanophone : un enseignement secondaire moins ségrégué

Le Baromètre de l'enseignement en communauté germanophone montre que la ségrégation basée sur l'origine migratoire y est moins grande dans l'enseignement secondaire que dans l'enseignement fondamental. Ceci est lié à l'offre d'écoles dans le secondaire, qui sont moins nombreuses que les écoles primaires, et également proportionnellement moins nombreuses qu'en Fédération Wallonie-Bruxelles et en communauté flamande. De ce fait, la dynamique de marché scolaire joue sans doute moins, ce qui réduit la ségrégation et favorise la diversité dans les écoles. En communauté germanophone, il y a aussi proportionnellement nettement moins d'élèves qui fréquentent l'enseignement spécialisé : ils sont environ 2% dans ce cas.

Faire de l'orientation un véritable choix positif pour tous les élèves

Les mécanismes d'orientation débutent relativement tôt, lorsqu'on les compare à d'autres systèmes éducatifs. En Fédération Wallonie-Bruxelles, le premier moment de choix intervient à 14 ans lors de l'entrée en 3^e secondaire mais pour certains élèves, elle est déjà initiée à l'entrée en première différenciée. En Flandre, l'orientation des élèves dans la filière A ou la filière B, dès la première année secondaire, détermine également largement la suite de leur parcours scolaire, vers la forme générale, technique ou professionnelle.

Dans les deux communautés, on assiste par ailleurs au même phénomène : l'orientation vers le professionnel n'est que rarement le résultat d'un choix positif, mais plutôt le produit d'une orientation « en cascade ».

Le Baromètre met particulièrement en évidence le rôle de cette attestation d'orientation B dans les processus de ségrégation scolaire. Il montre surtout que la décision d'attribuer à l'élève une attestation d'orientation A (réussite), B (autorisant le passage dans la classe supérieure mais avec restrictions : pour ne pas redoubler, l'élève est incité à choisir une autre option, une autre filière voire un autre établissement scolaire, souvent considérés comme

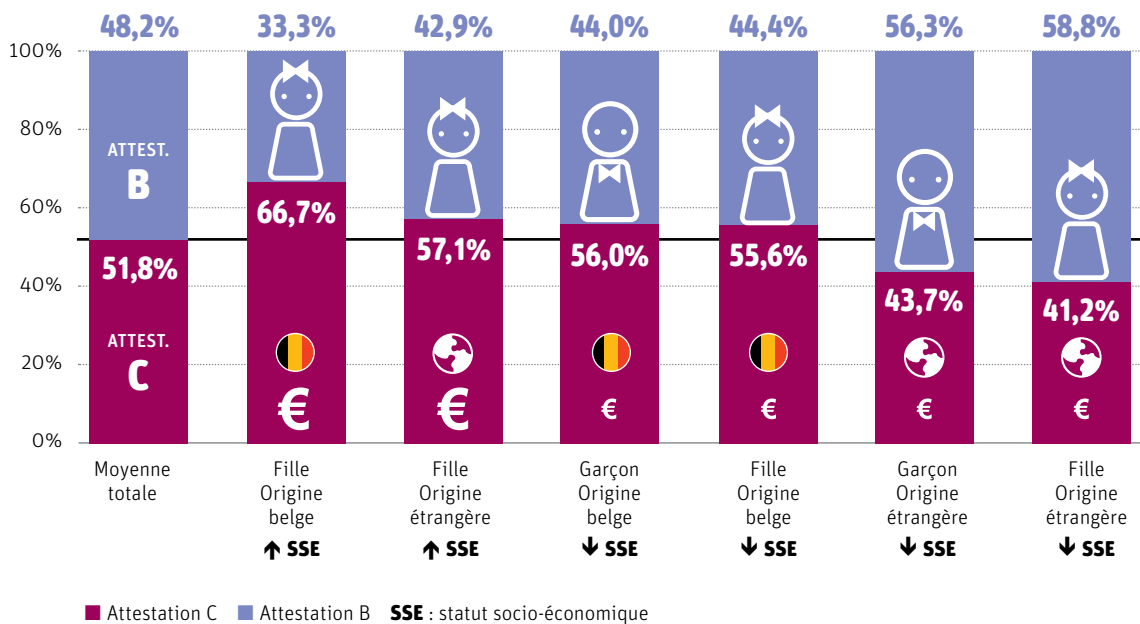
plus faibles) ou C (redoublement) est souvent basée sur des perceptions stéréotypées, de la part des enseignants et des directions, de l'échec des élèves, selon leur origine sociale, nationale ou ethnique, ou leur genre.

Il montre, par exemple, que les élèves ayant un statut socio-économique faible sont davantage susceptibles de recevoir une attestation B, en comparaison avec les élèves ayant un statut socio-économique élevé, alors même que leurs résultats sont strictement identiques. L'échec des élèves provenant de milieux aisés est plus souvent attribué à une contreperformance exceptionnelle. En leur octroyant une attestation C, on les condamne certes au redoublement, mais on préserve aussi leurs chances d'accès à l'enseignement supérieur. *A contrario*, l'octroi d'une attestation B aux élèves ayant un statut socio-économique faible ou étant d'origine étrangère vise dès lors à leur éviter le retard scolaire et à les réorienter vers une filière plus adaptée aux capacités qu'on leur attribue.

Ce processus est davantage présent dans les écoles fréquentées en majorité par des élèves provenant de milieux aisés. Ainsi, les écoles délivrent les attestations de manière à devenir plus homogènes et guident les élèves vers des choix d'études renforçant cet effet.

Les enseignants tendent à justifier les attributions d'attestations de réussite par l'environnement familial et le soutien parental lorsqu'il s'agit d'élèves d'origine belge, ce qui n'est pas le cas quand il s'agit d'élèves d'origine étrangère. En ce qui concerne les attestations de réorientation, ils mobilisent aussi davantage les arguments du choix personnel pour les élèves d'origine étrangère. D'autres motifs invoqués portent sur la perception d'un niveau insuffisant en néerlandais (en Flandre) ou en français (en Fédération Wallonie-Bruxelles) et la volonté d'assurer une diplomation rapide.

C'est ainsi que l'on voit, via l'octroi d'attestations B, des cohortes entières de jeunes suivre des formations qu'ils n'ont pas réellement choisies.



Le conseil de classe doit délibérer sur le cas d'un élève dont les résultats sont insuffisants pour recevoir une attestation A. Les résultats de l'enquête (basée ici sur les réponses de 108 écoles et de 377 membres du personnel enseignant en Flandre) montrent que les décisions fluctuent assez nettement en fonction du sexe de l'élève, de son origine et de son statut socio-économique. Ainsi, les garçons et surtout les filles d'origine étrangère (OE) et d'un statut socio-économique (SSE) moins élevé seront plus vite réorientés vers une filière considérée comme plus faible ou un autre type d'enseignement. (La méthodologie du test peut être consultée dans le rapport final du Baromètre, disponible sur www.unia.be, rubrique Publications 2018).

Plusieurs initiatives ont été imaginées tant du côté flamand que francophone pour remédier à ce problème de choix ou de réorientation précoce. Le Pacte pour un enseignement d'excellence en Fédération Wallonie-Bruxelles opte pour une prolongation du tronc commun. En Flandre, le plan de modernisation de l'enseignement secondaire prévoyait un premier degré élargi qui avait pour objet de préparer les élèves à poser un choix d'orientation positif. Cette option a toutefois finalement été écartée : les deux filières - A, qui prépare à l'enseignement général et B, destinée aux élèves plus faibles - sont maintenues au premier degré du secondaire, sans garanties de passerelles de la filière B vers la filière A.

Pour permettre aux élèves de choisir de façon plus articulée leur orientation future, il conviendrait de proposer, dans un tronc commun renforcé et allongé, une formation polytechnique, offrant différents cours techniques et permettant à chaque élève de tester différentes disciplines. Le renforcement du tronc commun devrait s'accompagner d'une **(re)valorisation qualitative et symbolique des filières qualifiantes**, de façon à sortir de la logique de relégation qui prévaut actuellement. Par ailleurs, on pourrait, au sein du tronc commun, **travailler avec les élèves à la déconstruction des stéréotypes de genre** en encourageant garçons et filles à explorer et envisager des orientations réputées féminines ou masculines.

Pour faire de l'orientation un véritable choix positif pour tous les élèves, Unia plaide pour une sensibilisation accrue des enseignants et des directeurs aux préjugés et stéréotypes liés à certaines caractéristiques d'élèves. Celle-ci doit prendre place dès la formation initiale et être réactivée dans le cadre de formations continuées.

Unia estime nécessaire d'effectivement réguler les exigences en termes d'objectifs d'apprentissage. Ces objectifs minimaux doivent non seulement être les mêmes pour toutes les écoles mais ils doivent aussi être utilisés de la même façon comme repères pour évaluer le passage vers l'année supérieure. Le risque existe, en effet, que certaines écoles réputées « élitistes » augmentent leurs exigences et écartent ainsi des élèves en situation de handicap en inclusion, ou encore ceux issus de milieux précaires.

Dans le même ordre d'idées, **Unia estime nécessaire de renforcer la capacité de délibération du conseil de classe.** Les résultats de l'enquête sur les pratiques des conseils de classe révèlent de grandes différences entre écoles, au niveau de la dynamique de délibération. Certains enseignants sont eux-mêmes demandeurs d'outils, de règles et de procédures plus strictes pour prendre

des décisions de délibération plus transparentes et plus fiables. Les procédures de recours doivent par ailleurs être mieux connues des élèves et des parents et garantir un traitement objectif et indépendant des demandes.

Prendre au sérieux les situations de harcèlement et veiller au bon climat de classe

Unia reçoit régulièrement des signalements dénonçant des situations de harcèlement discriminatoire visant, par exemple, un élève LGBT ou un élève en situation de handicap. La généralisation de l'utilisation des smartphones et des réseaux sociaux amplifie parfois des situations qui, prises à temps, auraient pu être désamorçées. S'il n'existe à ce jour pas de cadre structurel pour lutter contre ce phénomène, que ce soit en Flandre ou en Fédération Wallonie-Bruxelles, les dispositifs et initiatives permettant de prévenir l'agressivité, la violence, et le harcèlement à l'école se sont toutefois multipliés. Il est essentiel que les enseignants soient formés et outillés pour mettre en place des projets de prévention avec les élèves. Les directions d'école ont également un rôle important à jouer à ce niveau. Les éducateurs, médiateurs et travailleurs de CPMS doivent également bénéficier d'une formation en relation avec leur fonction auprès des écoles.



Prévenir le harcèlement à l'école, oui mais comment ?



En avril 2017 est paru un ouvrage collectif intitulé « Prévenir le harcèlement à l'école, oui mais comment ? », sous la coordination de Benoît Galand, auquel Unia a participé. Cet ouvrage est le fruit d'un travail collaboratif regroupant des acteurs de différents

secteurs (enseignement, promotion de la santé, égalité des chances, jeunesse et aide à la jeunesse) et cherche à comprendre quelles sont les conditions locales qui favorisent la mise en place de projets de prévention. Il vise, en partant de l'analyse d'expériences de terrain, à donner des repères pour la mise

en œuvre d'actions de prévention au sein des écoles. Pour ce faire, cet ouvrage présente :

- un état des lieux concernant la prévention du harcèlement en milieu scolaire ;
- des exemples concrets de projets de prévention ;
- une analyse des conditions favorables à la mise en œuvre de ces projets ;
- des recommandations pour une politique de prévention plus efficace.

Unia reste membre du réseau de prévention du harcèlement scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles et participe à différents groupes de travail autour de ce sujet.

Former et soutenir les enseignants à œuvrer en faveur d'un enseignement inclusif

Le Baromètre montre qu'à un niveau général, dans l'enseignement primaire comme dans l'enseignement secondaire, les enseignants semblent être plutôt favorables à l'instauration de politiques en faveur de la diversité, et ce pour tous les critères envisagés. Cette volonté affichée semble néanmoins coexister avec différentes difficultés, plus ou moins explicites, que rencontrent enseignants et directions dans la manière d'appréhender concrètement cette diversité.

Les projets de réforme de la formation initiale des enseignants, évoqués tant en Fédération Wallonie-Bruxelles qu'en Flandre, constituent une opportunité d'introduire un apprentissage des questions relatives à la gestion de la diversité, à la place des stéréotypes et à la lutte contre les discriminations dans l'enseignement.

Unia plaide dès lors pour que la formation initiale et continuée des enseignants réponde aux besoins exprimés, en travaillant tant sur les compétences que sur les conceptions des acteurs éducatifs. Cette formation devrait idéalement :

- préparer les acteurs de l'enseignement à tendre vers un enseignement inclusif ;
- outiller pédagogiquement les enseignants à appréhender des classes hétérogènes ;
- sensibiliser tous les acteurs de l'école aux stéréotypes et aux préjugés ;

- conscientiser les enseignants à l'importance de la relation et de la communication avec les parents, dans toute leur diversité ;
- confronter les enseignants à la réalité et aux acteurs hors du cadre strict de l'école (stages obligatoires dans des lieux hors de l'école tels qu'écoles de devoirs, associations de quartier, AMO...) pour mieux comprendre la réalité des élèves.



Des écoles en demande d'information et de soutien

La mise en place des points de contact locaux d'Unia favorise le lien direct avec des acteurs locaux dont, notamment, les écoles. En matière d'enseignement inclusif, les évolutions de ces deux dernières années et le nombre d'interventions directes d'Unia dans des situations individuelles nous montrent combien les écoles manquent d'informations en la matière et se trouvent, dès lors, démunies pour faire face aux demandes des familles.

Aussi, la diffusion de la brochure consacrée aux aménagements raisonnables dans l'enseignement⁴⁸, sans aucun doute, contribué à outiller les écoles mais a aussi suscité de nouvelles questions et de plus en plus d'écoles confrontées ou intéressées par le sujet sollicitent des rencontres et sessions d'informations.

L'enseignement supérieur se montre lui aussi de plus en plus intéressé pour former les enseignants et les professionnels de demain. Pour répondre à cet intérêt, Unia a participé dans quelques écoles à des rencontres et séances de sensibilisation notamment sur la question des préjugés et de la non-discrimination, à destination des étudiants en ressources humaines, des futurs assistants sociaux ou éducateurs spécialisés.

48 La brochure *A l'école de ton choix avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'enseignement* peut être consultée sur www.unia.be rubrique Publications.



Un personnel enseignant trop peu diversifié... voire écarté lors du recrutement

Une candidate d'origine étrangère répond à une annonce pour un poste de professeur dans une école. On lui répond que les entretiens sont clôturés. Elle décide d'envoyer une autre candidature cette fois avec un nom à consonance belge. Et elle est invitée à un entretien. Elle contacte alors Unia⁴⁹ et agit en cessation devant la Présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles. Une conciliation est initiée au sein du tribunal.

L'école reconnaît que son processus de recrutement n'est pas sans failles quant à la diversité des candidats sélectionnés et recrutés. Elle marque son accord pour qu'Unia l'accompagne en vue d'améliorer ses futurs processus de recrutement. La candidate s'est quant à elle dite satisfaite de la reconnaissance accordée par l'école et de la démarche d'accompagnement d'Unia.

Des élèves qui nécessitent une attention particulière

Dans l'attente de la réalisation d'un enseignement inclusif, certains élèves nécessitent une attention ou des aménagements particuliers. Il s'agit notamment d'élèves handicapés, LGBT, primo-arrivants, roms ou du voyage.

En ce qui concerne les **enfants en situation de handicap**, nous renvoyons le lecteur à la partie suivante (*Handicap : soutenir les élèves et les écoles*) pour plus d'informations à ce sujet.

Les expériences des **jeunes LGBT** dans notre enseignement restent également souvent caractérisées par la stigmatisation. Le Baromètre montre l'ouverture mais le sentiment de manque de compétences des enseignants pour aborder en classe des thèmes tels que le genre, l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Unia recommande de développer une approche structurelle vis-à-vis des jeunes LGBT. Bien que de

nombreuses initiatives aient déjà été prises (il existe, par exemple beaucoup d'outils pédagogiques), celles-ci manquent souvent leur objectif en raison de leur caractère ponctuel. Unia estime aussi **que les écoles doivent aussi créer un climat sûr et soutenant pour les enseignants et les parents LGBT.**

Autre public nécessitant un dispositif d'accueil spécifique : les **enfants primo-arrivants**, provenant des quatre coins du globe, dont certains seuls, aux expériences très diverses et parfois traumatisantes. **En Flandre, Unia soutient la proposition émise dans le rapport OKANS⁵⁰.** Les chercheurs y proposent un trajet d'accueil qui commence dès l'arrivée dans l'enseignement ordinaire et qui se poursuit tout au long de la scolarité, plutôt que l'organisation d'un programme d'enseignement d'un an complémentaire (enseignement fondamental) ou distinct (enseignement secondaire). **En Fédération Wallonie-Bruxelles, l'accueil des élèves primo-arrivants est réglé par un Décret de 2012, organisant le Dispositif d'Accueil et de Scolarisation des élèves Primo-Arrivants, (DASPA). Unia se joint aux acteurs de terrain qui appellent à une évaluation du système, 5 ans après sa mise en œuvre.**

Gens du voyage : d'abord améliorer les conditions de logement

Les données relatives à la scolarisation des **enfants des gens du voyage⁵¹** sont extrêmement rares. C'est pourquoi Unia a lui-même mené une enquête⁵² auprès d'intermédiaires des trois régions, qui a fait apparaître d'importantes lacunes.

50 Cartografie en analyse van het onthaalonderwijs voor minderjarige anderstalige nieuwkomers (OKANS), Van Avermaet Piet (Universiteit Gent), 2016, à consulter sur <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijszonderzoek>.

51 Les gens du voyage sont des personnes qui partagent la caractéristique de vivre en demeure mobile et de voyager, dans leur demeure mobile, à certaines périodes de l'année. Il s'agit d'une catégorie administrative qui, en Belgique, regroupe essentiellement les Voyageurs, les Manouches et les Roms. Contrairement aux Manouches et aux Roms, les Voyageurs n'ont pas d'origine migratoire. Ils ont adopté un mode de vie nomade pour des raisons économiques et exercent des métiers itinérants. Les Manouches sont d'origine indienne et résident dans notre pays depuis le 15^e siècle. Les Roms sont aussi d'origine indienne, mais leur migration dans notre pays date de la moitié du 19^e siècle. Dans la réalité, cette délimitation en sous-groupes a souvent un caractère artificiel parce qu'il y a aussi de nombreux mariages « mixtes » et qu'il n'y a pas de réel consensus sur les dénominations.

Notons qu'il ne faut pas confondre les gens du voyage Roms avec les Roms en tant que minorité culturelle et linguistique (entre dix et douze millions de personnes dans l'UE, soit la plus grande minorité d'Europe). Le français ne distingue en effet pas les deux termes. S'ils partagent une origine indienne, les seconds sont majoritairement sédentaires et ont souvent rejoint la Belgique après la chute du mur de Berlin, depuis l'Europe centrale et orientale.

52 Les résultats de l'enquête et les recommandations relatives à la participation à l'enseignement des enfants des Gens du voyage en Belgique peuvent être consultés sur www.unia.be, rubrique Recommandations.

49 L'article Pas d'entretien d'embauche pour une candidate au nom étranger peut être consulté sur : <http://unia.be/fr/articles/pas-d-entretien-d'embauche-pour-une-candidate-au-nom-etrange>.

Les Roms sont les plus vulnérables et entrent très difficilement en contact avec le système scolaire ordinaire. Leurs enfants fréquentent l'école tardivement et la quittent souvent de manière anticipée. En outre, la barrière linguistique et des éléments culturels (attentes de l'école, sentiment d'être en dehors de la société) jouent également un rôle. La discrimination et la perception négative dont ils font l'objet ont un grand impact. Enfin, la surreprésentation des Roms dans l'enseignement spécialisé reste très problématique et questionne une fois de plus sur les motivations d'une orientation vers l'enseignement spécialisé et sur ses missions.

Les Voyageurs ont en général plus facilement accès au système scolaire. Leurs enfants vont plus tôt et plus longtemps à l'école. Les problèmes scolaires qu'ils rencontrent peuvent souvent s'expliquer par des raisons socio-économiques, mais la stigmatisation et la perception jouent également un rôle. Enfin, en ce qui concerne leur degré de scolarisation, les Manouches se rapprochent des Voyageurs.

De manière générale, la scolarisation des enfants des gens du voyage dépend dans une large mesure de leurs conditions de logement. Plus ces conditions sont précaires, plus le taux de scolarisation est faible. **Prévoir suffisamment de terrains résidentiels légaux (communaux et privés) et d'aires de passage constitue donc une condition absolue pour favoriser leur position actuellement précaire dans l'enseignement.**

Unia plaide pour un enseignement inclusif, tenant compte de la particularité culturelle des gens du voyage, de la diversité au sein de ce groupe et de leurs conditions de logement diverses et souvent précaires. Unia recommande par ailleurs une approche durable et structurelle, qui ne soit pas tributaire de moyens alloués à des projets ponctuels et d'engagements personnels.

3.2 | Handicap : soutenir les élèves et les écoles

La proportion d'élèves fréquentant l'enseignement spécialisé en Belgique reste très élevée, comparativement à la moyenne européenne. En Flandre⁵³, 77% des enfants et adolescents inscrits comme élèves handicapés fréquentent l'enseignement spécialisé au niveau fondamental ou secondaire. En Fédération Wallonie-Bruxelles⁵⁴, ce chiffre concerne 93% d'entre eux. Cette situation est en porte-à-faux avec la Convention des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées (« Convention ONU »), en particulier avec son article 24, qui oblige les Etats à veiller à ce que les personnes handicapées « puissent, sur la base de l'égalité avec les autres, avoir accès, dans les communautés où elles vivent, à un enseignement primaire inclusif, de qualité et gratuit, et à l'enseignement secondaire ».

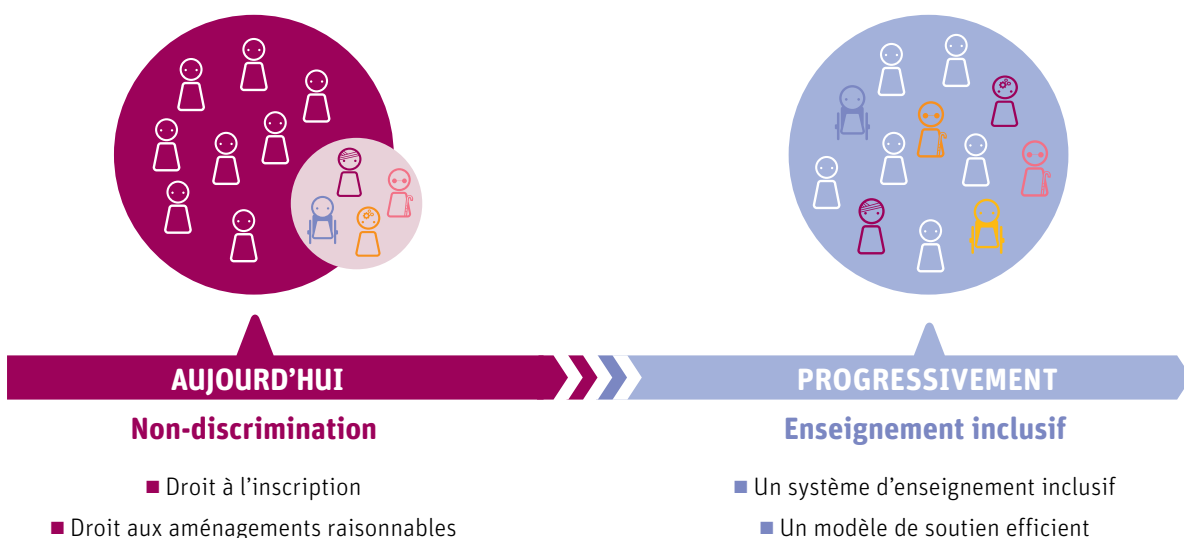
Le concept d'enseignement inclusif est encore mal compris aujourd'hui. Il ne s'agit pas d'inclure les enfants handicapés dans l'enseignement ordinaire, mais bien de repenser et de réorganiser l'ensemble du système éducatif pour qu'il soit adapté à chacun. Cette évolution doit se concevoir de manière progressive mais déterminée. La Convention ONU et l'Observation générale n°4 de son comité prévoient cette transition⁵⁵, en demandant une application immédiate du principe de non-discrimination et une évolution progressive vers un système d'enseignement inclusif.

53 Source : *Vlaams onderwijs in cijfers 2016-2017* et *Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs 2016-2017* (<https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties>): 13752 élèves handicapés sont intégrés dans l'enseignement ordinaire contre 46.742 élèves inscrits dans l'enseignement spécialisé.

54 Source : *Indicateurs de l'enseignement 2016* de la Fédération Wallonie-Bruxelles (www.enseignement.be) : 2574 élèves sont intégrés dans l'enseignement ordinaire pour un total de 36.609 élèves handicapés. Pour l'année 2017, 3.685 élèves handicapés ont été intégrés dans l'enseignement ordinaire.

55 La mise en place d'un enseignement inclusif est soumise au principe de la réalisation progressive (art. 4 §2 Convention ONU. Le *General Comment* (Observation générale n°4 du Comité ONU sur le droit à l'éducation inclusive, novembre 2016, §40) précise : « Cette réalisation progressive signifie que les États parties ont l'obligation précise et constante d'œuvrer aussi rapidement et efficacement que possible pour atteindre la pleine réalisation de l'article 24 » et « cela n'est pas compatible avec le maintien de deux systèmes d'enseignement, l'un ordinaire et l'autre spécial/séparé ».

D'une logique de non-discrimination à une logique d'inclusion



Si le taux de ségrégation est globalement inquiétant, la situation évolue dans les deux communautés (la communauté germanophone n'étant pas dans la même situation). Cette évolution se marque tant d'un point de vue quantitatif (le nombre d'élèves en situation de handicap dans l'enseignement ordinaire augmentant de manière significative) que décretal (nouveau décret sur l'accompagnement de ces élèves en Fédération Wallonie-Bruxelles et implémentation du décret M en Flandre). Des différences notoires sont toutefois à relever dans chaque communauté.

En Fédération Wallonie-Bruxelles, le Pacte d'excellence a vocation à améliorer l'intégration des élèves handicapés dans l'enseignement ordinaire en créant notamment des pôles qui permettront la mutualisation des moyens. Ces pôles devraient être rendus opérationnels pour la rentrée 2019-2020. Le Pacte vise aussi à stimuler le caractère inclusif de l'enseignement. Les mesures fixées relèvent toutefois de l'intégration dans le cadre d'un enseignement ségrégué et non de l'inclusion. Un plan d'enseignement inclusif n'est pas encore à l'ordre du jour, l'enseignement spécialisé y étant considéré comme plus à même de satisfaire les besoins de ces enfants.

En matière d'aménagements raisonnables, 2017 marque l'entrée en vigueur du décret relatif à l'enseignement de promotion sociale inclusif du 30 juin 2016, ainsi que l'adoption par le Parlement, le 7 décembre 2017, du décret relatif à l'accueil, à l'accompagnement et au maintien des élèves à besoins spécifiques dans l'enseignement fondamental et secondaire. Ces textes encadrent la mise en place des

aménagements raisonnables prévus dans le décret Anti-discrimination de 2008. Il complète le décret du 30 janvier 2014 concernant l'enseignement supérieur inclusif, qui a permis à un nombre plus important d'étudiants de bénéficier d'aménagements raisonnables en 2017.

En Flandre, la ratification de la Convention ONU par la Belgique a conduit les autorités à adopter, en mars 2014, un décret (dit « M-decret »), établissant un droit à l'inscription dans l'enseignement ordinaire, assorti de certaines conditions, et confirmant le droit aux aménagements raisonnables pour les élèves en situation de handicap.

La rentrée 2017 marque l'entrée en vigueur du nouveau « modèle de soutien » relatif à l'accompagnement des élèves en situation de handicap dans l'enseignement ordinaire. Ce modèle vise à mettre en adéquation les mesures de soutien des écoles qui accueillent des élèves en situation de handicap avec les besoins exprimés par ces élèves et ces écoles. L'approche se veut donc plus souple et mieux adaptée à la diversité des situations individuelles rencontrées. Les budgets, autrefois dispersés, destinés à financer des aménagements raisonnables ont également été fédérés et revus à la hausse.

Enfin, la Communauté germanophone, qui a entrepris une transition vers l'enseignement inclusif en 2009, se distingue avec plus de 50 % d'enfants handicapés inscrits dans l'enseignement ordinaire.

De manière générale, Unia salue les initiatives, toutefois inégales, prises par les trois Communautés du pays⁵⁶. Toutefois, malgré les éléments de progrès qu'elles contiennent, ces diverses initiatives confirment le maintien de l'enseignement spécialisé, à côté de l'enseignement ordinaire. A long terme, ce choix est en contradiction avec la Convention ONU et l'engagement de la Belgique à la respecter.

Les aménagements raisonnables : de la théorie à la pratique

En Flandre comme en Fédération Wallonie-Bruxelles, les débats relatifs à l'enseignement inclusif et aux aménagements raisonnables sont tendus et souvent mal informés.

Nous sommes préoccupés par une tendance croissante à la désinformation au sujet de la Convention ONU et par le fait que le potentiel et la plus-value de l'enseignement inclusif soient passés sous silence. Le défi est donc double. Il s'agit, d'une part, de faire prendre conscience que l'enseignement inclusif, que la Belgique s'est engagée à réaliser, est une opportunité, même s'il amène de nombreux questionnements. Il s'agit parallèlement de rendre suffisamment lisible, sans la complexifier à outrance, la notion d'aménagement raisonnable.

Pour rappel, ce droit est consacré tant par la Convention ONU que par la législation antidiscrimination en Belgique. Le Protocole du 19 juillet relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique⁵⁷ clarifie davantage ce qu'on entend par « raisonnable ».

La pratique et les questions qui nous sont adressées montrent que les écoles et structures d'accompagnement (dont les centres PMS côté francophone et les CLB en Flandre) maîtrisent insuffisamment ce concept. La mise en place d'aménagements raisonnables, en tant qu'étape transitoire vers un enseignement véritablement inclusif, suscite de l'inquiétude et de nombreuses questions ; celles-ci portent notamment sur **l'évaluation concrète du caractère raisonnable d'un aménagement**, sur les attentes précises formulées à l'égard des écoles et sur la portée du concept de **regard social sur le handicap**. Les questions traduisent le champ de tension entre le droit

(immédiat) et son application sur le terrain (les écoles ne sont pas prêtes). Ces constats ont donc incité Unia à travailler davantage sur la notion d'aménagements raisonnables.



Quels aménagements sont « raisonnables » ? Les critères du Protocole du 19 juillet 2007

Un aménagement raisonnable peut être de nature matérielle ou organisationnelle. Il peut aussi porter sur le contenu ou les méthodes d'apprentissage. La brochure *À l'école de ton choix avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'enseignement*⁵⁸, éditée par Unia, présente une série d'exemples d'aménagements pouvant être envisagés.

Le Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique énumère une série d'indicateurs permettant d'évaluer si une mesure envisagée peut être considérée comme étant raisonnable. Cette liste d'indicateurs n'est toutefois pas limitative. De plus, ces indicateurs permettent d'évaluer le caractère raisonnable à la lumière du contexte complexe et individuel de la personne ayant demandé l'aménagement ainsi que de la personne devant le réaliser. Enfin, l'analyse doit tenir compte des aides éventuellement disponibles. Un aménagement coûteux peut être considéré comme raisonnable s'il peut bénéficier de subsides.

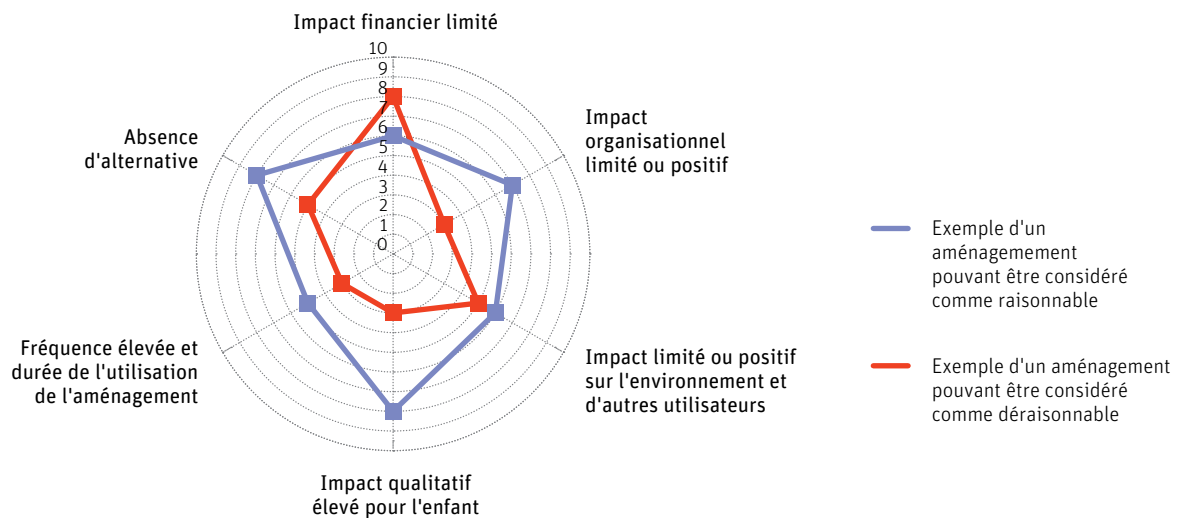
L'évaluation du caractère raisonnable d'un aménagement doit donc être appréhendée dans sa globalité, un effet fortement positif pouvant, par exemple, contrebalancer plusieurs effets légèrement négatifs, comme le montre le schéma ci-dessous.

56 Pour un aperçu complet des avis rendus par Unia sur les initiatives émanant des Communautés, nous renvoyons le lecteur au rapport annuel 2016 et aux avis et recommandations publiés sur notre site internet www.unia.be.

57 [Protocole entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap](#), à consulter sur www.unia.be, rubrique Législation.

58 La brochure *À l'école de ton choix avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'enseignement*, peut être consultée sur www.unia.be, également en version facile à lire et en traduction en langue des signes.

Aménagements raisonnables



Fédération Wallonie-Bruxelles : des mesures à revoir

Fédération Wallonie-Bruxelles : décret relatif à l'accueil, à l'accompagnement et au maintien dans l'enseignement ordinaire fondamental et secondaire des élèves présentant des besoins spécifiques⁵⁹

Le 7 décembre 2017, le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles adoptait à l'unanimité une proposition de décret visant à encadrer la mise en place des aménagements raisonnables prévus dans le décret Antidiscrimination de 2008 pour les élèves de l'enseignement ordinaire des niveaux maternel, primaire et secondaire. Le nouveau décret complètera le décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif (M.B. 09-04-2014) et celui relatif à l'enseignement de promotion sociale inclusif (M.B. 26-10-2016).

Ce décret a le mérite important de venir organiser les modalités de concertation et de mise en œuvre des aménagements raisonnables pour les élèves en situation de handicap et de créer une **procédure de conciliation et de recours** devant une commission ad hoc dans laquelle Unia siègera « à titre facultatif et consultatif ». Unia salue également l'organisation dans les écoles de réunions spécifiques consacrées à la question des besoins spécifiques.

59 Décret relatif à l'accueil, à l'accompagnement et au maintien dans l'enseignement ordinaire fondamental et secondaire des élèves présentant des besoins spécifiques (M.B. 01/02/2018), à consulter sur : http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/44807_000.pdf.

Toutefois, Unia constate des **écueils importants** (voir avis⁶⁰ d'Unia), dans l'interprétation du droit aux aménagements raisonnables, beaucoup trop restreinte au vu des textes légaux et de la jurisprudence. Le texte conditionne notamment le droit de bénéficier d'aménagements raisonnables au fait que la situation de l'élève « *ne rende pas indispensable une prise en charge par l'enseignement spécialisé selon les dispositions du décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé* ».

En vertu des législations antidiscrimination et de la Convention ONU, le refus d'aménagement raisonnable constitue une discrimination. En d'autres termes, **l'aménagement est un droit dès lors qu'il est raisonnable, et non une « possibilité »**. Ce droit doit être ouvert à tous les élèves en situation de handicap au sens de la Convention ONU et de la jurisprudence internationale. Selon Unia, cette condition supplémentaire ne se conforme donc pas au droit. Elle laisse, par ailleurs, le champ libre à des appréciations arbitraires.

Par ailleurs, le nouveau décret, qui entrera en vigueur à la rentrée 2018-2019, ferme la porte de l'école ordinaire aux élèves qui ont besoin d'aménagements d'ordre pédagogique qui « remettent en cause les objectifs d'apprentissage définis par les référentiels interréseaux de compétences » (art.4§4). Cette disposition va à l'encontre d'un système d'enseignement inclusif qui doit permettre des « *programmes d'études flexibles et des méthodes d'ensei-*

60 Avis d'Unia des 6 juin 2016 et 18 août 2017, à consulter sur www.unia.be, rubrique Législation et recommandations.

gnement et d'apprentissage adaptés aux différents niveaux, besoins et styles pédagogiques » ainsi que des « formes d'évaluation souples et multiples » (Observation générale n°4 (2016) sur le droit à l'éducation inclusive⁶¹ §12c et 26).

Une attention accrue pour les élèves avec une déficience intellectuelle dans l'enseignement ordinaire en Fédération Wallonie Bruxelles

En janvier 2017, Inclusion Europe et la Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme (F.I.D.H.) ont introduit devant le Comité européen des Droits sociaux (CEDS) une réclamation collective (n°141/2017⁶²) concernant le **manque de mesures pour favoriser l'inclusion des élèves avec une déficience intellectuelle dans l'enseignement ordinaire** en Fédération Wallonie-Bruxelles.

La réclamation porte d'une part sur la difficulté à trouver un établissement d'enseignement ordinaire disposé à accueillir ces élèves. Si, légalement, une école ne peut pas refuser une inscription, peu de parents inscrivent dans les faits leur enfant dans des écoles où rien n'est mis en place pour assurer leur bien-être et leur inclusion effective. D'autre part, la réclamation pointe le fait qu'un enfant perd l'accès gratuit à des soins spécialisés (logopédie, kinésithérapie...) mais également aux transports scolaires, en ce qui concerne la Région bruxelloise, à partir du moment où il quitte le système de l'enseignement spécialisé pour aller dans l'ordinaire.

Le 15 novembre 2017, Unia a adressé au Comité européen des droits sociaux (CEDS) des observations sous forme d'*amicus curiae*⁶³. Unia propose au Comité un état des lieux chiffré de la situation des élèves handicapés ainsi qu'une analyse, à la lumière de la Convention ONU, des mesures en vigueur et envisagées dans le Pacte d'Excellence qui se présentent comme visant à améliorer l'intégration et l'inclusion de ces élèves. Unia constate un manque de mesures visant à intégrer les enfants avec une déficience intellectuelle dans l'enseignement ordinaire. Par ailleurs, Unia constate l'absence de mesures visant à mettre progressivement en place un enseignement véritablement inclusif qui ne soit ni ordinaire ni spécialisé, la Fédération Wallonie-Bruxelles se prononçant pour le

maintien d'un enseignement ségrégué, justifié par l'intérêt de l'enfant.

Notons qu'en 2015, Unia avait déjà communiqué un *amicus curiae* au CEDS dans le cadre de la réclamation collective introduite par le Centre international de défense des droits des personnes handicapées mentales (MDAC) contre l'État belge sur le droit à l'enseignement inclusif en Flandre⁶⁴. Le 16 octobre 2017, le Comité européen des droits sociaux a conclu à l'unanimité qu'il y avait effectivement violation de l'article 15§1 de la Charte sociale européenne, relatif aux droits des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté.



Enquête sur le quotidien des élèves sourds en Fédération Wallonie-Bruxelles

Unia travaille actuellement, en collaboration avec le Délégué général aux droits de l'enfant et le service Égalité des chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles, sur la question des élèves sourds dans l'enseignement obligatoire en Fédération Wallonie-Bruxelles. Le premier objectif de cette collaboration est de mieux connaître et appréhender la réalité de terrain pour pouvoir ensuite émettre des recommandations aux autorités.

Un questionnaire a été diffusé auprès de personnes concernées et d'acteurs du terrain (élèves sourds et entendants, professeurs, directeurs, service d'accompagnement, Centres PMS, parents...) qui a donné lieu à des entretiens individuels. La phase de collecte de données s'est terminée fin 2017. L'analyse de ces questionnaires donnera lieu à des recommandations en 2018.

61 L'Observation générale n°4 (2016) sur le droit à l'éducation inclusive est consultable sur le site <http://www.ohchr.org>.

62 Infos sur le site du comité (réclamation et rapports de la Belgique) : <https://www.coe.int/fr/web/turin-european-social-charter/collective-complaints-procedure>.

63 L'expression *amicus curiae* vient du latin et signifie littéralement « ami de la Cour ». Elle désigne la procédure par laquelle un organisme, non lié aux parties d'une affaire judiciaire, présente au tribunal (ou à une instance internationale) des informations ou un éclairage pouvant l'aider à trancher l'affaire. Il revient au tribunal (ou à l'instance internationale) de prendre en compte ou non les informations déposées.

64 À consulter sur le site [www.unia.be](http://unia.be), rubrique législation et recommandations : <http://unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/la-reclamation-collective-mdac-contre-la-belgique-devant-le-ceds-observations-du-centre>.

Les CPMS comme partenaires-clés

Unia et le Délégué général aux droits de l'enfant ont proposé, via le Conseil supérieur des centres psycho-médico-social (CPMS), de lancer un projet de collaboration pour mieux comprendre les réalités, les besoins, les difficultés des CPMS au niveau de l'accueil des élèves en situation de handicap dans l'enseignement.

Tant Unia que le Délégué général sont en effet régulièrement interpellés par des familles et des CPMS, notamment sur le concept d'aménagement raisonnable et son cadre légal. Ces demandes font notamment suite à la réédition en août 2016 de la brochure sur les aménagements raisonnables dans l'enseignement⁶⁵. Par ailleurs, des collaborations spécifiques se sont mises en place entre certains CPMS et les services locaux d'Unia en Région wallonne.

Le projet vise à **développer une bonne compréhension du concept d'aménagement raisonnable** et à **mieux connaître les obstacles à leur mise en place**. L'idée est de mener une réflexion sur les réalités de terrain et l'écart qui existe entre le cadre légal et les réalités des CPMS et des établissements scolaires

Une première matinée d'échange a été organisée en octobre 2017 avec des représentants de l'ensemble des 10 Conseils zonaux des Centres PMS pour présenter le projet d'Unia et du DGDE. Elle a abouti à un programme de rencontres qui se dérouleront à partir de février 2018 auprès de différents conseils de zone.

Enseignement supérieur : participation d'Unia aux groupes de travail de la Commission d'enseignement supérieur inclusif (CESI) sur l'évaluation du décret et sur l'accessibilité des établissements

En 2017, Unia a participé activement au groupe de travail de la CESI qui vise à proposer des améliorations au décret du 30 janvier 2014 relatif à l'enseignement supérieur inclusif. Les propositions de modifications seront communiquées en 2018 au cabinet du Ministre de l'enseignement supérieur.

Unia a également participé à la rédaction d'un guide à l'attention des établissements d'enseignement supérieur pour les aider à améliorer l'accessibilité de leurs infrastructures et de leur organisation. Ce projet devrait être finalisé en 2018.

Au niveau des chiffres pour 2016-2017, on dénombre 1862 demandes d'aménagements raisonnables déclarées, soit une augmentation de 42% par rapport à 2015-2016 et de 105% par rapport à 2014-2015. 92% des demandes ont reçu une suite favorable et débouché sur un plan d'accompagnement individualisé signé par les parties. 2 recours internes ont été introduits, mais aucun à la CHESI (Chambre de l'enseignement supérieur inclusif du Pôle académique de Bruxelles) ni à la CESI. 56% des demandes portent sur des troubles de l'apprentissage. Viennent ensuite les maladies invalidantes et les déficiences motrices qui représentent respectivement 21 % et 9 %. 10 établissements d'enseignement supérieur déclarent n'avoir reçu aucune demande.



Un regard différent sur la recherche scientifique

« Les personnes qui ont pris cette décision ont un regard obtus sur les notions d'observation, d'interprétation et d'analyse. Elles refusent de quitter leur zone de confort sans gesticuler. La chimie est un sport cérébral, pas un test de dextérité manuelle ou d'acuité visuelle. » Telle a été la réponse sans détours d'un professeur d'université contacté en tant qu'expert par Unia, dans le cadre d'un dossier de discrimination dans l'enseignement supérieur.

Hugo, un étudiant aveugle, nous avait interpellé parce qu'une école l'avait découragé d'entamer une formation en diététique, dans la mesure où celle-ci comportait des cours en laboratoire. Unia a pris contact avec plusieurs universités et Hautes écoles pour évaluer les difficultés concrètes et les solutions envisageables. La citation émane d'un professeur émérite américain, lui-même aveugle et enseignant la chimie depuis 33 ans. Son département accueille régulièrement des étudiants aveugles. Certains gradués travaillent aujourd'hui à la NASA.

65 À consulter sur le site [www.unia.be](http://unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/lecole-de-ton-choix-avec-un-handicap-les-amenagements-raisonnables-dans-lenseignement), rubrique Publications : <http://unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/lecole-de-ton-choix-avec-un-handicap-les-amenagements-raisonnables-dans-lenseignement>.

Enseignement de promotion sociale : entrée en vigueur du décret de la Communauté française du 29 juin 2016 relatif à l'enseignement de promotion sociale inclusif (le 1^{er} janvier 2017)

Ce décret consacre le droit pour tout étudiant en situation de handicap de solliciter des aménagements raisonnables par l'intermédiaire d'une personne de référence auprès du Conseil des études. Un recours est organisé devant la Commission de l'Enseignement de promotion sociale inclusif qui devrait commencer ses travaux en 2018 et dont Unia sera membre.

Flandre : du décret M au nouveau modèle de soutien

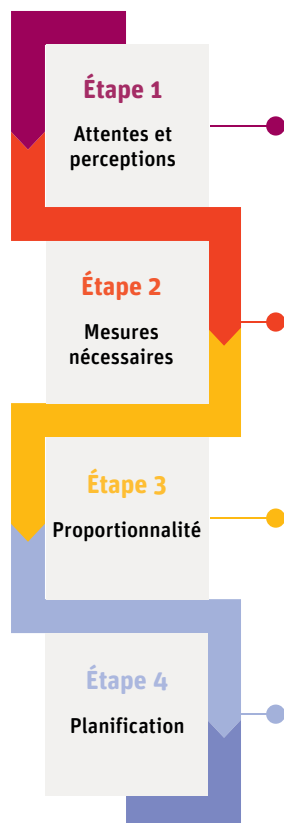
Unia suit depuis son lancement la mise en œuvre du décret M en communauté flamande. En juin 2016, il publiait un premier rapport intermédiaire sur l'enseignement inclusif en Flandre. Ce rapport était assorti de 16 recommandations visant à mettre la législation en conformité avec la Convention ONU, à assurer une application correcte de la législation et à réaliser progressivement un système d'enseignement inclusif.

En 2017, nous observons trois développements intéressants en relation avec ces recommandations. Ils concernent le respect du droit aux aménagements raisonnables, le lancement d'un nouveau modèle de soutien et le processus de réflexion devant mener à une stratégie pour un enseignement inclusif.

Outils pour un droit à concrétiser sans délai

Le premier développement, encadré par Unia, est directement porté par des acteurs de l'enseignement. Il répond au besoin exprimé par ce secteur d'aborder plus concrètement la question du droit aux aménagements raisonnables. Il vise à faire le lien entre l'obligation immédiate de respecter ce droit et son approche pratique sur le terrain.

En 2017, Unia s'est réuni à trois reprises avec cinq groupes composés d'accompagnateurs pédagogiques, d'intervenants du CLB, de parents, de spécialistes de l'inclusion et de collaborateurs de nos points de contacts locaux. Ensemble, nous nous sommes penchés sur une série de cas d'enfants ayant chacun reçu un rapport du CLB leur octroyant un accès à l'enseignement spécialisé. Nous avons en particulier cherché à détecter plus finement les obstacles à la mise en place d'aménagements raisonnables dans les écoles concernées de l'enseignement général.



Guide des aménagements raisonnables

- Partagez votre vision de la situation – donnez de « l'oxygène » à la concertation.
- Clarifiez les objectifs de l'enseignement pour l'élève.
- Qu'est-ce qui est nécessaire pour que l'élève puisse participer ?
- Utilisez le continuum de la prise en charge pour préparer la mise en œuvre de ces mesures.
- Assumez, en tant qu'école, la responsabilité de la prise en charge de base et intensifiée.
- Songez au soutien.
- Utilisez l'ensemble des indicateurs.
- Impliquez les parents et éventuellement des spécialistes de l'inclusion (pensée créatrice et innovante).
- Organisez un cadre pédagogique adapté à long terme.
- Utilisez les aménagements raisonnables comme une étape vers un cadre pédagogique inclusif
- Intérêt de l'enfant ? Suivez les lignes directrices de la Convention des droits de l'enfant.

Ces rencontres, autour de cas concrets, ont d'abord confirmé toute l'**importance de l'analyse initiale des besoins de l'enfant**. Celle-ci doit être individualisée (chaque enfant ayant des besoins spécifiques) et plurielle (les regards et expériences de chaque acteur impliqué, dont les parents, devant être entendus et compris). Une concertation d'emblée et simultanée de tous les acteurs concernés est une des clés de réussite de la mise en place d'un aménagement.

Les conclusions de ces échanges très constructifs ont été discutées lors d'une journée d'étude, organisée en décembre 2017. Sur base de ce travail, Unia affinera sa méthodologie en 2018, afin d'apporter plus de transparence quant à l'interprétation du caractère raisonnable d'un aménagement.

Le nouveau modèle de soutien : informer davantage

Début 2017, la ministre flamande de l'enseignement Hilde Crevits présentait sa note sur l'introduction d'un nouveau « modèle de soutien » relatif à la mise en œuvre du décret M. Cette note prévoit un cadre budgétaire et décrit les principes d'un nouveau modèle de soutien devant permettre aux écoles de l'enseignement ordinaire de mieux répondre aux besoins de leurs élèves en situation de handicap et des enseignants qui les accueillent. La note répond partiellement à la recommandation d'Unia d'élaborer un modèle de soutien structurel et durable.

Unia connaît les négociations difficiles qui précèdent le lancement du modèle de soutien. Unia est conscient que les conditions de départ ne sont pas idéales et qu'il faut du temps pour que tout cela se mette en place. Notre principale préoccupation concerne les « mécanismes » qui apparaissent durant cette phase initiale et qui ne sont pas conformes au décret M et à la Convention de l'ONU sur les Droits des personnes handicapées.

Dans les dossiers traités dans le cadre de la rentrée 2017, nous remarquons notamment que le regard médical sur le handicap continue d'influencer les décisions relatives au soutien octroyé. Nous constatons également le refus d'aménagements raisonnables, voire dans certains cas leur conditionnement à l'obtention du soutien du réseau concerné. Les CLB ne sont pas toujours consultés et impliqués et les écoles adoptent encore trop souvent une attitude passive par rapport aux demandes auxquelles elles sont confrontées. Nous remarquons enfin que les points de contact pour les parents ne sont pas connus et ne sont pas actifs au début de cette année scolaire. En général, les parents ne savent pas qu'ils peuvent y faire appel.

Unia restera attentif aux difficultés constatées lors de l'entrée en vigueur de ce modèle de soutien. À ce titre, il estime positif qu'un monitoring de l'application de ce modèle soit effectivement prévu par les autorités flamandes.

Une stratégie pour un système d'enseignement inclusif

Le premier rapport intermédiaire⁶⁶ d'Unia sur l'enseignement inclusif en Flandre soulignait la nécessité de se doter non seulement de moyens mais aussi d'une vision et d'une stratégie pour réaliser un système d'enseignement inclusif en Flandre. À cet effet, Unia met son expertise à disposition des acteurs concernés et entretient un dialogue régulier avec les autorités.

La sécurité juridique doit encore être renforcée pour les élèves en situation de handicap et leurs parents. Cela implique aussi une meilleure information des acteurs concernés et des parents.

Par ailleurs, les personnes avec un handicap et leurs représentants doivent être davantage impliqués dans les prises de décision relatives à la mise-en-œuvre du décret M et associés aux réflexions relatives à la réalisation d'un système d'enseignement inclusif.

3.3 | Les Hautes écoles et les compétences transculturelles

Depuis plusieurs années, Unia se penche sur le secteur de la santé et des soins aux personnes, au sujet duquel il est régulièrement interpellé, que ce soit par les bénéficiaires de prestations et leurs proches ou par les prestataires eux-mêmes. La gestion de la diversité et la prise en compte de demandes spécifiques liées à l'origine, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle de la patientèle ou du personnel soignant prennent en effet une dimension particulière dans ce secteur où les prestations touchent à la sphère privée et intime.

La promotion des compétences transculturelles auprès du personnel soignant et l'implémentation de ces compétences dès la formation des bacheliers en soins infirmiers, notamment, est devenue essentielle dans la prise en charge des patients. Ces compétences doivent permettre au personnel soignant de pratiquer leur art en

66 La Recommandation d'Unia sur l'enseignement inclusif flamand peut être consultée sur www.unia.be à la rubrique Recommandations.

tenant mieux compte de la diversité des patients et de leur famille et de modifier les relations professionnelles qu'ils entretiennent. Elles dépassent (tout en les intégrant) les questions liées à l'éthique, aux principes et aux valeurs de respect et de tolérance pour proposer des outils pratiques destinés à mieux appréhender les demandes des patients.

Unia propose d'**agir au niveau de la formation des bacheliers en soins infirmiers** en introduisant la question des compétences transculturelles dans le cursus de base des étudiants. Il a formulé une recommandation⁶⁷ en ce sens en avril 2016. La transposition de deux directives européennes (2005/36/CE et 2013/55/UE) qui touchent à la formation en soins de santé constitue en effet l'opportunité d'intégrer ces considérations dans la réforme en cours.

Dans la foulée, Unia a lancé une consultation auprès des Hautes écoles en soins infirmiers pour recenser leurs pratiques et évolutions en la matière. Cette consultation a été menée en collaboration avec l'ARES et le VLHORA. 19 Hautes écoles belges d'infirmier(e)s ont participé aux entretiens. Unia a ensuite organisé, le 22 novembre 2017, un séminaire réunissant des représentants de ces Hautes écoles et des pouvoirs publics, pour échanger sur les résultats.



Séminaire Hautes écoles et compétences transculturelles (22 novembre 2017)

Il ressort de la consultation que **la majorité des Hautes écoles consultées souhaitent inscrire les compétences transculturelles de manière claire et spécifique dans leurs programmes** en leur dédiant un certain nombre d'heures de théorie et de pratique, permettant aux étudiants de s'imprégner et de développer des compétences appropriées. Toutefois, faute de **moyens** et d'**encadrement** pour assumer les exigences des directives européennes, les initiatives relèvent de leur volonté et investissement propres. Il existe dès lors une grande diversité d'approches, certaines écoles ayant intégré cette thématique dans des cours existants (sciences humaines, jugement clinique, déontologie...) et d'autres organisant des activités spécifiques (stages, journées interculturelles, activités de sensibilisation...). L'accent est mis tantôt sur les cas pratiques, tantôt sur l'observation active lors de stages externes. Certaines écoles ont également mis en place des dispositifs (groupes de travail, outils d'évaluation...) destinés à ancrer cette démarche de manière plus pérenne. Ces initiatives, louables en soi, peuvent toutefois donner l'impression d'une certaine improvisation, engendrant des résistances et hésitations de la part des enseignants et des directions.

Pour mettre en place des modules spécifiques dédiés aux compétences transculturelles, il manque donc à ce jour une dynamique de co-construction, portée par une réflexion et une prise de décision partagée entre les acteurs concernés (services publics en charge de la santé, de l'enseignement et de l'égalité des chances, opérateurs de formation, organisations de l'Art infirmier, Hautes écoles...).

Le séminaire a rassemblé plus de 80 participants autour de deux tables rondes. La première s'est penchée sur le référentiel des tâches de l'infirmier et sa déclinaison pratique dans les modules de cours des Hautes écoles. La seconde a fait le point sur le processus de réforme initié par l'Europe et les difficultés rencontrées en matière de compétences transculturelles. Le rapport final⁶⁸, intégrant les conclusions des échanges, a été publié en février 2018.

67 La Recommandation d'Unia sur l'implémentation des compétences transculturelles dans le nouveau curriculum de la formation en soins infirmiers peut être consultée sur www.unia.be à la rubrique Recommandations.

68 Le rapport sur l'implémentation des compétences transculturelles dans le cursus infirmier (2018) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.

4. Discours et actes de haine : une attention croissante

La législation antiracisme et antidiscrimination permet, comme son nom l'indique, de lutter contre les discriminations individuelles subies par des personnes en lien avec une caractéristique personnelle (critère protégé). Elle permet aussi d'agir contre les propos racistes, islamophobes, homophobes, antisémites... qui constituent des incitations à la haine, à la violence ou à la discrimination (discours de haine) et contre les délits de haine. On entend par là une infraction dont un des motifs est la haine, 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 « mobile abject » constitue une circonstance aggravante et peut entraîner une peine plus lourde.

À la différence de la discrimination, qui peut être volontaire ou involontaire, ces discours et délits ont en commun de traduire une intention haineuse. C'est même ce qui les caractérise. Ils visent, au-delà des individus, l'ensemble d'une communauté ou d'un groupe. C'est à ce titre qu'ils sont dangereux et doivent être fermement condamnés.

En matière de discours de haine, Unia a mis l'accent, ces dernières années, sur deux axes de travail. Nous cherchons tout d'abord à renforcer les capacités individuelles d'analyser les discours de haine et d'y réagir de manière adéquate. Unia participe à cet effet à divers réseaux développant des outils de prévention, de sensibilisation et de contre-discours. Nous continuons, d'autre part, à renforcer notre collaboration avec les principaux opérateurs des réseaux sociaux.

Par ailleurs, le traitement de dossiers individuels permet de conscientiser directement certains auteurs de messages de haine et de responsabiliser les intermédiaires. Unia n'exclut pas non plus la possibilité d'ester en justice, notamment en cas de récidive ou de discours émanant d'une autorité politique et/ou morale.

En ce qui concerne les délits et crimes de haine, nous mettons l'accent sur le renforcement de la politique de recherche et de poursuite, en collaboration avec la police et la justice. Rappelons que la circulaire commune n°COL 13/2013 du ministre de la Justice, du ministre de l'Intérieur, et du Collège des procureurs généraux y est consacrée. 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 aussi des

directives pour l'enregistrement des délits de haine qui doit permettre un meilleur rapportage.

Nous reviendrons aussi dans cette partie sur la question du radicalisme, qui relève tant du discours de haine que des actes de haine.

4.1 | Hatespeech : Unia resserre sa collaboration avec la Commission européenne

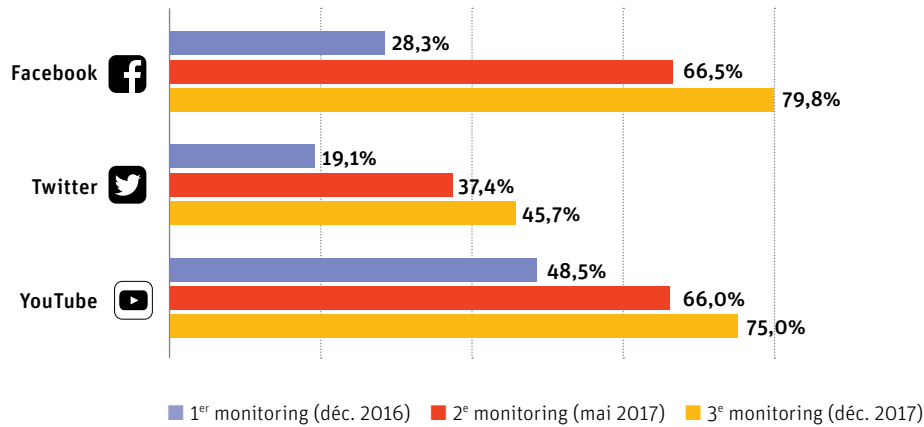
La violence se répand sur Internet. Plusieurs organisations, dont Unia, ont décidé d'unir leurs efforts, à l'initiative de la Commission européenne pour inciter Facebook, Twitter, Youtube et Microsoft, à faire preuve d'une plus grande diligence dans la lutte contre la cyberhaine. Entre 2016 et 2017, Unia a participé aux trois exercices de monitoring coordonnés par la Commission européenne destinés à évaluer la mise-en-œuvre du *Code de conduite relatif aux discours haineux illégaux en ligne*⁶⁹ conclu par la Commission européenne avec ces opérateurs du net. Unia a transmis à la Commission européenne des rapports sur les messages de haine supprimés par les réseaux sociaux, ainsi que les délais dans lesquels ils le font.

Globalement, le dernier rapport de la Commission européenne⁷⁰ montre des évolutions positives, même si les disparités restent importantes au niveau des pays et des médias concernés. Les entreprises des technologies de l'information ont supprimé en moyenne 70 % des discours haineux illégaux qui leur avaient été signalés par les ONG et instances publiques des 27 États-membres (tous sauf le Luxembourg) participant à l'évaluation. Ce pourcentage était de 28 % lors du premier exercice de suivi en 2016 et de 59 % lors de l'exercice suivant en mai 2017. L'objectif consistant à examiner dans la journée les signalements reçus est atteint en moyenne à 81,7 %, Facebook s'en sortant mieux (89,3%) que YouTube (62,7%).

69 *La Commission européenne et les entreprises des technologies de l'information annoncent un code de conduite relatif aux discours haineux illégaux en ligne* (31 mai 2016), à consulter sur http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-1937_fr.htm.

70 *Lutte contre les discours haineux illégaux en ligne - L'initiative de la Commission en progression constante, d'autres plateformes la rejoignent* (19 janvier 2018), à consulter sur : http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-261_fr.htm.

Taux de retrait de commentaires haineux par les sociétés IT



La transparence et le retour d'informations aux utilisateurs restent le point faible du dispositif, même s'il varie d'une entreprise des technologies de l'information à l'autre. Si le taux de réponse de Facebook atteint 94,8% et celui de Twitter 70,4%, YouTube reste calé à 20,8%. Dans le cas de Twitter et de YouTube, le taux de réponse est toutefois nettement supérieur (respectivement 95,1% et 31,6%) lorsque les signalements émanent de « signaleurs de confiance », tels qu'Unia, plutôt que d'utilisateurs individuels.

Ce code de conduite et les contrôles périodiques de son application attestent d'une réelle volonté, de la part des plus grands opérateurs du net, de s'attaquer au problème du discours de haine. Comme le prévoit ce code, ceux-ci ne peuvent pas se contenter d'appliquer leurs règles internes pour évaluer si un message dépasse les limites de la liberté d'expression. Ils doivent également appliquer les lois nationales et les directives européennes.

Notons aussi, au niveau européen, la Communication⁷¹ *Lutter contre le contenu illicite en ligne : pour une responsabilité accrue des plateformes en ligne*, adressée par la Commission au Parlement européen et au Conseil en septembre 2017. Celle-ci prévoit un ensemble d'orientations et de principes afin que les plateformes en ligne intensifient la lutte contre le contenu illicite en ligne en coopération avec les autorités nationales et les autres

acteurs concernés. Elle prévoit une série de dispositions relatives à :

- la détection et les mécanismes de signalement de contenu illicite ;
- la suppression de contenu illicite ;
- la transparence de la politique des plateformes en ligne en matière de contenu, de procédures de signalement et d'action ;
- la récurrence et la réapparition de contenu illicite.

La Communication mentionne également le **rôle des signaleurs de confiance**⁷², tels qu'Unia. Elle encourage une étroite coopération entre les plateformes en ligne et ces signaleurs afin de travailler selon des normes de qualité élevées. La Commission annonce aussi vouloir étudier plus avant les possibilités de convenir, à l'échelle de l'Union européenne, de critères destinés aux signaleurs de confiance.

71 *Communication on Tackling Illegal Content Online - Towards an enhanced responsibility of online platforms*, Commission européenne (septembre 2017), à consulter sur <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/communication-tackling-illegal-content-online-towards-enhanced-responsibility-online-platforms>.

72 Entités spécialisées disposant d'une expertise en matière de contenu illicite et ayant conclu un accord de collaboration avec la société IT concernée.



Que faire face à des messages de haine sur les réseaux sociaux ?

En 2017, Unia a revu la section de son site internet consacrée à la lutte contre le discours de haine sur internet : www.unia.be/fr/domaines-daction/internet.

Unia y explique les limites de la liberté d'expression et propose plusieurs manières de réagir à des propos ou images incitant à la haine, la discrimination et la violence. Il rappelle aussi que l'administrateur d'un site concerné est responsable de ce qui est posté et donc aussi des commentaires qu'il héberge. Enfin, il met en avant plusieurs campagnes et initiatives destinées à lutter contre les messages de haine, tant au niveau belge qu'au niveau européen.

Soulignons notamment la campagne No Hate, lancée en 2013 par le Conseil de l'Europe et à laquelle Unia est associée. En 2017, la campagne s'est poursuivie dans les trois communautés du pays à travers diverses actions de sensibilisation. Celles-ci sont reprises sur les sites www.nonalahaine.be et www.nohate.be. La campagne sera clôturée en 2018.

Le réseau INACH (International Network Against Cyber Hate) a pour sa part mis en place, en partenariat notamment avec Unia, le projet « Research Report Remove : Countering Cyber Hate Phenomena ». Ce projet, soutenu par la Commission européenne pour une période de deux ans (2016-2017), vise à mieux comprendre les mécanismes de la haine sur internet. À côté de différents rapports dressant l'état des lieux du phénomène de la cyberhaine dans les pays participants, le projet a permis de développer des outils pour signaler des messages de haine publiés sur internet. Un formulaire de signalement est disponible sur le site d'INACH et les demandes qui y sont déposées sont redistribuées aux pays membres du réseau pour le traitement. La base de données dans laquelle ces signalements seront enregistrés permettra d'analyser les évolutions du phénomène.

Unia est également membre de B-BICO (Better Belgium Internet Consortium) et participe à certaines de leurs initiatives ou les relaye. Le Consortium vise à rassembler l'expertise disponible en matière de sécurité en ligne, d'éducation et de promotion d'un Internet plus sûr pour les enfants.

Discours de haine : un acquittement, une condamnation

Le phénomène de haine en ligne est de plus en plus stigmatisé ces dernières années. Obtenir une condamnation pour des propos incitant à la haine, la discrimination ou la violence sur internet reste toutefois rare et ardu. Les causes en sont multiples mais l'une d'elle est d'ordre juridique. Si les délits d'opinion inspirés par le racisme ou la xénophobie peuvent, depuis 1999, être poursuivis devant les tribunaux correctionnels, il n'en va pas de même pour les délits inspirés par d'autres mobiles abjects (homophobie, islamophobie...). Selon l'article 150 de la Constitution, poursuivre ces délits d'opinion (dont, aujourd'hui, les propos tenus sur internet) implique la convocation d'un jury d'assises. Ceci a pour effet qu'ils ne sont pas poursuivis en pratique.

C'est pourquoi **Unia recommande⁷³ d'ouvrir un débat parlementaire afin de réactualiser l'article 150 de la Constitution** et de trouver une solution qui permette à tous les délits de haine d'être effectivement poursuivis, tous critères confondus.

Acquittement d'un agent de police

Le 10 janvier 2017, un inspecteur de police qui avait posté un commentaire raciste sur Facebook a été acquitté par la cour d'appel de Gand. L'arrêt⁷⁴ parle néanmoins de comportement inadéquat. La Cour a estimé que « *le comportement de l'inspecteur de police concerné était de nature à nuire à la crédibilité de l'intervention policière dans la lutte contre le racisme, alors que la protection des citoyens contre le racisme constitue précisément l'une de leurs tâches principales.* »

Unia, qui s'était constitué partie civile dans cette affaire, avait estimé au vu du contexte que les propos tenus par l'inspecteur devaient être condamnés, dans la mesure où la police, en tant qu'autorité publique et morale, a un rôle d'exemple à jouer en matière de lutte contre le racisme. Nous saluons toutefois l'initiative du corps de police de Gand qui a, suite à ces faits, rédigé un code de conduite établissant dans quelles limites les agents peuvent s'exprimer en ligne.

73 Recommandation 24 du [rapport d'évaluation des lois antiracisme et antidiscrimination d'Unia](#) (février 2017) : « Réviser l'article 150 de la constitution (délits de presse) de manière à ce que les discours de haine racistes et xénophobes, d'une part, et les discours de haine contre d'autres publics soient traités selon la même procédure ». Rapport à consulter sur www.unia.be, rubrique Publications.

74 [L'arrêt de la cour d'appel Gand du 10 janvier 2017](#) peut être consulté sur www.unia.be à la rubrique Jurisprudence.

Condamnation de l'administrateur de la page Facebook de la Vlaamse Verdedigings Liga (Ligue de défense flamande)

Le 4 juillet 2017, le tribunal d'Anvers a condamné à dix mois de prison avec sursis l'administrateur de la page Facebook de la Vlaamse Verdedigings Liga pour incitation à la haine raciale. Cette page et l'administrateur ont fait l'objet, depuis 2013, de pas moins de 85 signalements relatifs à différents dossiers d'incitation à la haine raciste, surtout envers les arabo-musulmans. De nombreux citoyens s'étaient insurgés et avaient dénoncé l'instrumentalisation que ce groupe faisait de certains titres d'actualité avec pour seul objectif la propagation de propos à caractère raciste

Unia souligne l'importance de la décision rendue par la justice anversoise⁷⁵. Comme nous l'avons mentionné, obtenir une condamnation pour des propos de haine sur internet est relativement rare. Il convient de relever l'action déterminée du Parquet d'Anvers dans ce dossier. Il faut enfin voir cette condamnation comme un sérieux avertissement à ceux qui alimentent de manière répétée des discours de haine sur Internet.

Plainte contre « De grote zonden » (Les Grands péchés)

En décembre 2017, Unia a déposé une plainte auprès du Parquet d'Anvers visant la diffusion du livre « De grote zonden » (Les Grands péchés). Celui-ci contient des textes qui incitent clairement à la discrimination, la haine et/ou la violence à l'égard des personnes homosexuelles (« *L'homosexualité est pire que l'adultère. Le prophète a dit : tue l'homosexuel* », « *Abbas a dit : il doit être jeté du plus haut immeuble de la ville* »...). Il est vendu et mis à l'étalage de plusieurs librairies islamiques d'Anvers. Unia a reçu 7 signalements individuels à ce sujet et les médias en ont également fait part.

Notons que dans le passé, Unia avait déjà déposé plainte au sujet d'autres livres tenant des propos similaires. Ces plaintes sont restées sans suite. Dans la mesure où il s'agissait de se prononcer sur un délit de presse non-raciste, c'est un jury d'assises qui aurait dû être convoqué. Seuls les délits de presse à caractère racistes ont en effet été correctionnalisés (voir plus haut).

Toutefois, Unia estime qu'une action est nécessaire. La diffusion des ouvrages mentionnés contribue indéniablement à un climat d'intolérance. Il n'échappe pas non plus

à Unia qu'il y a une tendance à la radicalisation et à l'extrémisme, entre autres de la part de certains jeunes musulmans, ainsi qu'à la polémique et à la polarisation entre des groupes de la population. Il ressort des signalements qui parviennent à Unia que de nombreuses personnes lesbigay s'inquiètent sérieusement, depuis un certain temps déjà, de la diffusion publique de messages de haine homophobes et d'appels à assassiner des homosexuels. Par ailleurs, Unia a aussi connaissance de personnes de la communauté lesbigay qui ont personnellement interpellé les autorités locales en leur demandant d'envisager l'adoption de sanctions administratives.

Unia estime que la diffusion de ces ouvrages répond aux conditions du délit d'incitation de l'article 22 de la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination.

4.2 | Hatecrime : poursuite des formations col13/2013

En 2017, Unia a poursuivi l'organisation de formations à l'intention des magistrats et des fonctionnaires de police de référence. Ces formations ont été organisées dans les arrondissements judiciaires de Bruxelles, de Namur et du Luxembourg. Elles permettent de développer une analyse approfondie en matière de discrimination, d'intégrer les éléments spécifiques aux lois antidiscrimination dans la rédaction des procès-verbaux et de réfléchir au rôle du policier de référence. Dans les arrondissements pour lesquels la formation de base a déjà été donnée dans le passé, des demi-journées de suivi ont été organisées dans l'objectif de renforcer la collaboration entre les acteurs concernés par la lutte contre les discriminations. Des demi-journées de suivi ont ainsi été organisées dans les arrondissements judiciaires de Liège et Eupen (en collaboration avec les maisons Arc-en-Ciel de Liège et de Verviers) et du Limbourg (en collaboration avec la Regenbooghuis). Ces formations font l'objet d'une évaluation et d'un suivi.

Des bonnes pratiques à souligner

Unia souligne la mise en place de nombreuses bonnes pratiques dans le cadre de l'application de la COL 13/2013. Ainsi, certaines zones de police ont instauré des formations internes à leurs zones. C'est le cas de :

⁷⁵ Le jugement du tribunal correctionnel d'Anvers du 30 juin 2017 peut être consulté sur www.unia.be, à la rubrique Jurisprudence.

- la zone de Weser-Göhl via son fonctionnaire de référence ;
- la zone de Bruxelles-Nord qui a organisé une formation sur les législations antidiscrimination dans le cadre de la Quinzaine de la Diversité ;
- la zone de police de Saint-Trond – Gintelom – Nieuwerkerken qui a également élaboré des directives internes en la matière ;
- la zone de police de Namur qui a rendu obligatoire la formation « Holocauste, Police et Droits de l’Homme » donnée à la « Kazerne Dossin » pour l’ensemble de ses cadres ;
- la zone de police d’Anvers qui a élaboré de nouvelles directives visant à auditionner les victimes de délit de haine ;
- la zone de police de Malines-Willebroek qui transmet mensuellement à Unia une liste des plaintes enregistrées (avec numéro de notice) avec l’objectif d’améliorer le suivi des dossiers et le soutien aux victimes ;
- ...

Des initiatives intéressantes voient également le jour au sein de la magistrature. Le parquet du Luxembourg a ainsi pris l’initiative de rassembler les policiers de référence de l’arrondissement autour d’une formation. Une directive discrimination – racisme – délits de haine a également vu le jour au niveau de l’arrondissement judiciaire du Limbourg et a été exposée à l’ensemble des chefs de corps. Elle est entrée en vigueur en novembre 2017 et comporte des explications relatives à la législation, une liste de personnes de référence et un catalogue de bonnes pratiques.

Le 6 juin 2017, une évaluation de la COL 13 a également été réalisée lors de l’Assemblée Générale des magistrats de référence. Unia a collaboré à la préparation de cette Assemblée Générale par l’analyse de l’enquête réalisée préalablement auprès des magistrats de référence des différents parquets.

Des lacunes persistantes malgré tout

Malgré ces nombreuses bonnes pratiques, Unia fait le constat de lacunes persistantes. Ainsi, la Circulaire prévoit que les fonctionnaires de police doivent systématiquement informer les victimes de l’existence d’Unia et de la possibilité d’y bénéficier d’un soutien juridique, ce qui n’est pas toujours le cas dans la pratique.

La Circulaire précise également l’obligation pour les parquets d’informer systématiquement Unia des fixations d’affaires relatives à la législation antidiscrimination et de transférer les décisions de jurisprudence. A l’exception de quelques parquets, cette obligation n’est pas systéma-

tiquement respectée. Par ailleurs, il reste des problèmes techniques d’enregistrement dans la base de données policières, dont les codes ne sont pas tous en adéquation avec les termes de la législation en vigueur.

Diminuer drastiquement le nombre de classements sans suite

Les statistiques émanant des parquets du pays montrent que pour la période de 2013 à 2016, 3.578 affaires ont été introduites au sein des parquets correctionnels, pour cause de discrimination, racisme et xénophobie. Or 2.638 de ces affaires, soit 3 affaires sur 4, ont été classées sans suite. Si le classement sans suite est un mode ordinaire de gestion du flux des dossiers judiciaires, il y a cependant 842 dossiers classés pour « raisons d’opportunités ». Parmi ces raisons, on retrouve notamment « répercussion sociale limitée », « circonstances fortuites » ou « violence dans la sphère relationnelle ».

La Circulaire prévoit pourtant que les classements sans suite d’opportunité sont à proscrire, sans au minimum un rappel à la norme en vigueur. Le classement de ces dossiers donne en effet un sentiment d’impunité et accroît le mécontentement des victimes de ces délits présumés. Unia accueille dès lors favorablement la décision prise le 19 octobre 2017 par le Collège des Procureurs généraux d’inviter les parquets à ne plus classer sans suite pour raisons d’opportunité sans au moins faire ce rappel à la loi.

Formation sur le discours de haine pour des magistrats

Le 23 novembre 2017, Unia est intervenu lors d’une formation à destination de magistrats dans le cadre de la COL13/2013. En collaboration avec la magistrate coordonnant la COL13/2013 ainsi que l’unité DJSOC.I2 de la police fédérale qui est en charge de la lutte contre la haine en ligne, Unia a préparé et accompagné la résolution d’un *casus* cyberhaine. Les magistrats ont pu confronter leurs pratiques à partir d’une plainte au sujet de comptes et groupes Facebook incitant à la haine.

Unia a également présenté son expérience dans le cadre du monitoring pour le Code de conduite pour la lutte contre la cyberhaine de la Commission européenne. Une représentante de la Commission européenne ainsi qu’une juriste de Google ont également présentés leur perspective à ce sujet.

4.3 | Radicalisme et législation antidiscrimination

De radicalisme, il a encore été beaucoup question en 2017. Dans son rapport *Mesures et climat – conséquences post-attentats*⁷⁶, publié en mars 2017 (et commenté plus en détail dans le rapport annuel 2016), Unia analyse les dossiers qu'il a reçus et traités et qui sont autant de indices visibles du climat actuel. Nous y abordons à la fois les situations qui sont en lien direct avec les mesures prises pour lutter contre le terrorisme et le radicalisme, et celles qui relèvent du climat plus général lié aux attentats et qui se traduisent par des discriminations, des insultes, des amalgames.

Dans le secteur de l'emploi, Unia a ouvert 4 dossiers en 2015, 9 dossiers en 2016 et **19 dossiers en 2017 de faits de discrimination présumée, directement liés aux attentats du 22 mars**. Les incidents rapportés concernent des insultes (« sale terroriste ») sur le lieu de travail, des faits de **harcèlement** et plus rarement des cas de **licenciement** ou de refus d'engagement motivés par la peur des musulmans et des attentats ou par des liens présumés avec des milieux radicaux. Par ailleurs, Unia a également ouvert **11 dossiers relatifs à des retraits ou refus d'habilitations de sécurité** pour des emplois dans des lieux sensibles (aéroport, centrale nucléaire, armée...).

En 2017, Unia a également pu constater que certaines associations ayant fait l'objet de contrôles approfondis dénoncent des dérives liées à l'application du plan BELFI qui a pour objet de rechercher les fraudes aux allocations sociales commises par des ressortissants belges partis en Syrie, mais aussi d'effectuer des contrôles dans les diverses associations (asbl) qui pourraient favoriser le départ de ceux-ci.

Le rapport *Mesures et climat – conséquences post-attentats* d'Unia a été évoqué lors de l'audition du directeur d'Unia, Patrick Charlier, devant la commission d'enquête parlementaire sur les attentats du 22 mars.



Clôture de comptes bancaires sans motifs

Mourad est entrepreneur. Il souhaite lancer un projet commercial en lien avec l'Arabie Saoudite. Il contacte plusieurs banques mais aucune n'accepte de traiter avec lui. Il prend également rendez-vous à l'agence dans laquelle il est client depuis de nombreuses années. La réponse est déroutante. Outre le fait qu'elle lui refuse une garantie bancaire, l'agence décide de clôturer son compte client.

Bien qu'aucune explication n'ait été donnée par la banque, ce type de dossier semble illustrer une application particulièrement rigide de la loi luttant contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme déjà constatée dans notre rapport précité. Certaines personnes ou associations proches de la communauté musulmane voient ainsi leurs comptes clôturés sans explications. Unia enregistre ces faits essentiellement à des fins de monitoring. La confidentialité des informations complexifie particulièrement le traitement des dossiers.

Ce qui a été mis en avant par Unia lors des débats a concerné la **possibilité d'avoir recours à la législation anti-discrimination pour combattre les prédicateurs de haine**. Les dispositions légales sanctionnant l'incitation à la haine sont donc un outil, parmi d'autres, pour prévenir ou combattre ces discours. Il y est cependant trop peu souvent recouru.

Unia a déjà été saisi à plusieurs reprises à propos de discours tenus par des prédicateurs de haine. Au début des années 2000, les responsables du site internet du Centre islamique belge Assabyte ont ainsi été poursuivis et condamnés pour incitation à la haine. Fouad Belkacem, ex-porte-parole de Sharia4Belgium, a lui aussi une première fois été condamné au même motif, en mai 2012. Anjem Choudary⁷⁷, un des prédicateurs de haine les plus influents en Angleterre, avait aussi déjà été condamné lors de ce même procès. Il n'a toutefois jamais été contraint à

76 Le rapport *Mesures et climat – conséquences post-attentats* peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.

77 Lire aussi : *Anjem Choudary's links to Belgian extremist group* (16 août 2016) sur <http://www.bbc.com/news/uk-37099622>.

exécuter sa sentence, malgré que le juge ait ordonné son arrestation immédiate.

Avant de se constituer partie civile dans le procès de F. Belkacem, Unia avait déjà déposé plusieurs plaintes à son encontre (depuis 2010), sur base de la législation antidiscrimination. D'autres condamnations ont suivi⁷⁸. Notons que le 20 juillet dernier, la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) a rejeté le recours qu'il avait introduit contre sa condamnation pour une vidéo postée sur YouTube dans lesquels il appelait, entre autres, à « *dominer* » les non-musulmans, à « *leur donner une leçon et à les combattre* »⁷⁹.

Unia s'était également constitué partie civile dans la procédure judiciaire contre Hicham Chaib, suite aux émeutes qui se sont déroulées à Borgerhout en 2012, lors de la diffusion du film américain « *Innocence of Muslims* ». Il a été condamné en avril 2013, alors qu'il avait déjà rejoint les rangs de Daesh en Syrie. Cet ancien bras-droit de Fouad Belkacem revendiquera plus tard les attentats du 22 mars à Bruxelles, dans une vidéo diffusée par Daesh.

Signalons encore l'ouverture d'un dossier et d'une plainte d'Unia concernant le prédicateur Jean-Louis Denis, dit Jean-Louis « *le soumis* ». Il a été condamné en janvier 2016, sans pour autant que le grief d'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination n'ait été retenu.

UNIA

Unia estime que la législation antidiscrimination pourrait être davantage utilisée pour lutter contre ce type de discours de haine, condamner ses auteurs et mettre fin à leurs activités. Elle constitue un outil complémentaire aux autres moyens mis en œuvre pour écarter les prédicateurs.

78 Lire aussi : *Fouad Belkacem condamné à 18 mois de prison pour incitation à la haine, à la violence et à la discrimination* sur <http://unia.be/fr/articles/fouad-belkacem-condamne-a-18-mois-de-prison-pour-incitation-a-la-haine-a-la-violence-et-a-la-discrimination>

79 L'arrêt du 20 juillet 2017 de la CEDH peut être consulté sur : <https://hudoc.echr.coe.int>.

Chapitre 2

Unia au quotidien :
de l'individuel
au structurel



1. Signalements et dossiers

Une des missions légales d'Unia est de traiter des « **signalements individuels** ». Toute personne peut introduire un signalement, qu'il s'agisse d'une question, d'une demande d'intervention ou de toute autre interpellation se rapportant à la législation antiracisme, antidiscrimination et négationnisme, ainsi qu'à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Lorsqu'Unia s'estime compétent pour traiter un signalement et que ce signalement va au-delà d'une simple demande d'information, il donne lieu à l'ouverture d'un **dossier**. Unia est compétent pour traiter les dossiers de discrimination, sur base des critères spécifiés dans la législation antidiscrimination⁸⁰, en ce inclus les faits de harcèlement et les défauts d'aménagement raisonnable. Il peut aussi agir en matière de discours et de délits de haine.

Les dossiers sont traités en toute indépendance et confidentialité. Aucune démarche n'est entreprise sans l'accord préalable de la victime directe.

Selon l'objet de la demande, Unia pourra :

- transmettre une information générale sur la législation ou de la documentation sur les thématiques liées à ses compétences ;
- remettre un avis personnalisé et des conseils sur la situation décrite.

Si les éléments présentés permettent de conclure à une présomption de discrimination, Unia pourra aussi :

- accompagner le demandeur dans une procédure de conciliation et de négociation ;
- envoyer une mise-en-garde et un rappel de la loi à la partie mise en cause ;
- saisir l'autorité hiérarchique ou disciplinaire concernée ;

- rendre un avis dans des procédures judiciaires (sans être partie au procès) ;
- déposer une plainte simple ;
- entamer une action en justice (civile ou pénale), aux côtés du/ de la plaignant-e.

Unia peut également réorienter le demandeur vers un service social, juridique ou une association spécialisée dans le suivi de certaines matières.



Aveugle ? Pas de rencontres pour célibataires

Une agence matrimoniale reconnue refuse d'inscrire Adrian, voire même de prendre sa candidature en considération. Motif ? Il est aveugle. Trop de femmes refuseraient, selon l'agence, une seconde rencontre avec lui, en raison des obstacles que représente ce handicap au quotidien. Unia est intervenu et la conciliation a mené l'agence à revoir sa position.

Enfin, Unia est également habilité à remettre des avis portant sur les matières pour lesquelles il est compétent aux autorités qui le sollicitent, tous niveaux de pouvoir confondus. Il formule aussi des recommandations d'initiative (voir aussi la partie 2.4. de ce rapport).

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 **priorité à des solutions extrajudiciaires**.

Notons que la présence d'Unia au niveau local nous permet aujourd'hui de mieux ancrer les négociations dans la réalité locale. La connaissance des acteurs de terrain nous aide aussi à rediriger au mieux les requérants dans le traitement des dossiers individuels, lorsque c'est pertinent. Le travail de réseau nous amène à tisser des liens avec certains de ces acteurs, favorisant une meilleure connaissance des enjeux locaux et une réponse coordonnée.

Les actions en justice, quant à elles, ne concernent en moyenne que 1% des dossiers. Il s'agit de dossiers relatifs à des situations graves (notamment des cas de violence)

80 Les critères dits « protégés » par la législation antidiscrimination (lois fédérales, décrets et ordonnances) sont au nombre de 19. Cela signifie que toute discrimination basée sur un de ces critères est interdite et punissable. Unia est compétent pour 17 de ces critères : les 5 critères dits « raciaux » (prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (origine juive) et origine nationale ou ethnique), le handicap, les convictions philosophiques ou religieuses, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune (autrement dit les ressources financières), l'état civil, les convictions politiques, les convictions syndicales, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance, l'origine sociale. Le 18^e critère est celui du sexe, qui ressort de la compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Le 19^e critère est celui de la langue, pour lequel aucun organisme public n'a encore reçu de compétence spécifique.

ou de dossiers pour lesquels le dialogue n'est pas ou plus possible. Exceptionnellement, Unia peut saisir la justice en vue de contribuer à clarifier et faire progresser la jurisprudence (*strategic litigation*).

Nous renvoyons le lecteur à notre rapport annuel « Chiffres 2017 »⁸¹ pour de plus amples informations chiffrées sur les dossiers ouverts par Unia en 2017.

Notons enfin que certains dossiers individuels sont présentés dans ce rapport dans les encadrés « Cas vécus ». Il s'agit de situations réelles décrites sous couvert de prénoms d'emprunt.

Plus de 2.000 dossiers individuels ouverts en 2017

En 2017, Unia a enregistré 6.602 signalements individuels (+ 17,5% par rapport à 2016), qui ont donné lieu à l'ouverture de 2.017 dossiers, **soit une augmentation de 5,8%**. Près de 6 signalements sur 10 émanent d'hommes. 57% sont le fait de néerlandophones et 40% de francophones.

Le nombre de dossiers clôturés en 2017 s'élève quant à lui à 1530. Dans 44% des cas, Unia a estimé que la présomption de discrimination était confirmée. Dans 19% des cas, Unia a, au contraire, estimé qu'on ne pouvait pas parler de discrimination au sens de la loi, par exemple lorsque la distinction de traitement était justifiée.

Au niveau des solutions apportées aux dossiers pour lesquels la discrimination était avérée, Unia a remis un avis individuel dans 30% des cas. Une solution extrajudiciaire (conciliation, négociation...) a été apportée dans 28% des dossiers. 7% des dossiers ont connu une issue judiciaire (Unia étant ou non partie à la cause). Enfin, dans 13% des cas, le requérant ne donne pas suite aux premiers contacts.

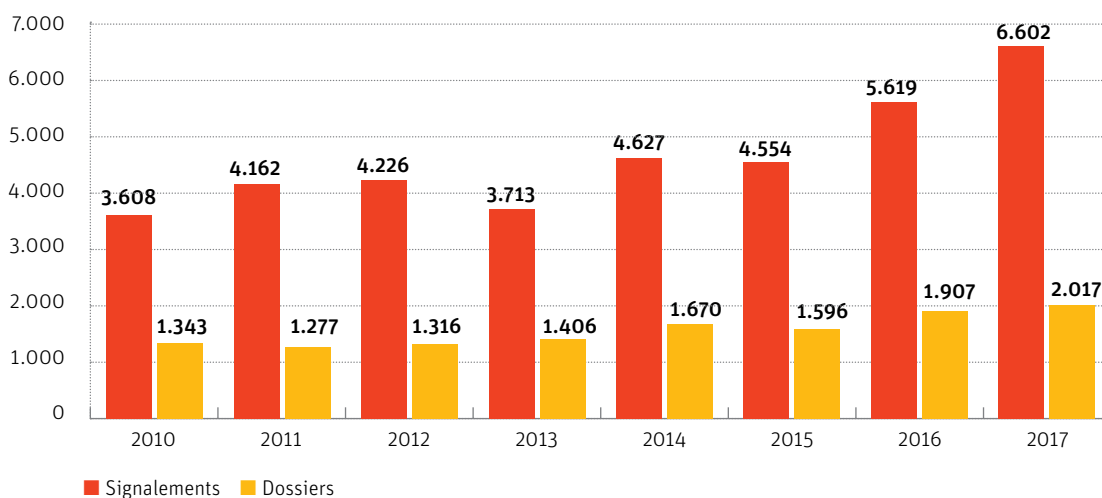
Le temps de résolution moyen des dossiers individuels est de 2 à 3 mois. 3 dossiers sur 4 ouverts en 2017 ont été clôturés dans l'année.



Remarque méthodologique importante

Étant donné qu'un même dossier ou signalement peut avoir trait à plusieurs critères de discrimination, la valeur *n* de certains tableaux et graphiques sera plus élevée que le nombre effectif de dossiers ou de signalements.

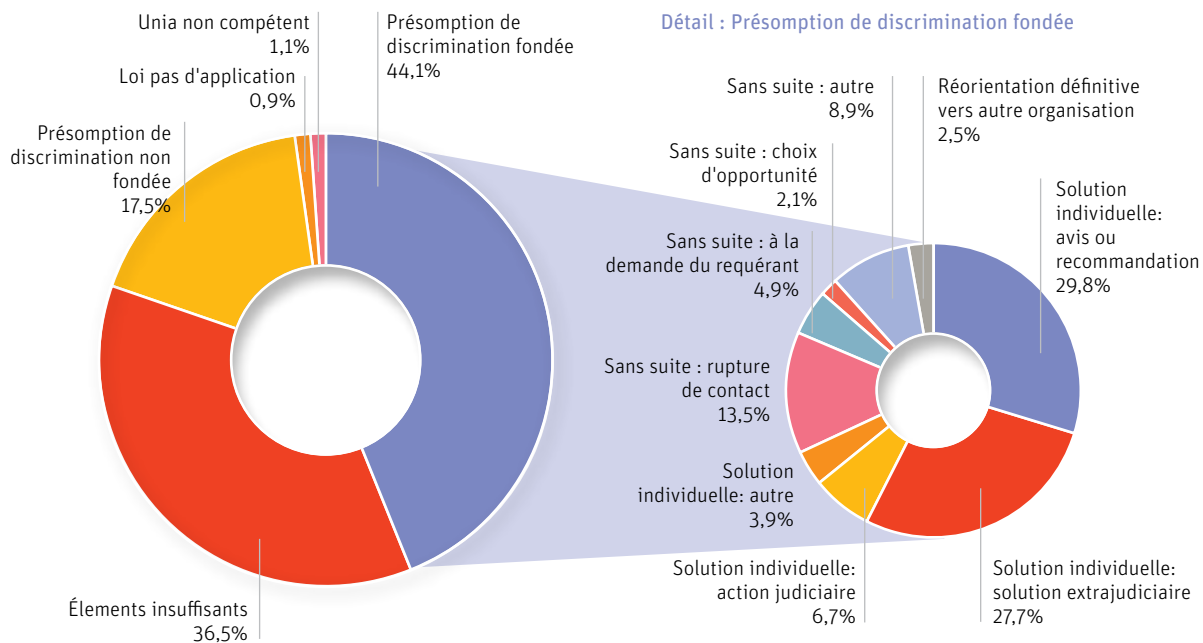
Évolution des signalements et dossiers depuis 2010



81 Les rapports Chiffres d'Unia peuvent être consultés sur www.unia.be, rubrique Statistiques.

Dossiers clôturés en 2017

Nombre de dossiers : 1.530



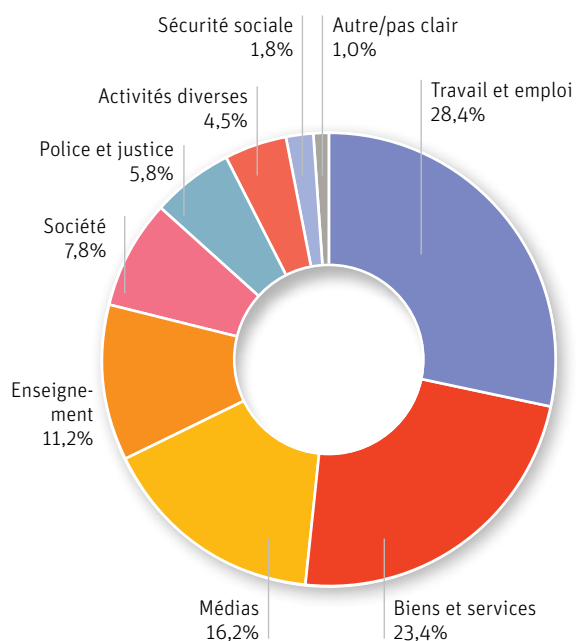
La discrimination dans l'emploi augmente, les conflits dans l'espace public et avec la police aussi

Au niveau des secteurs, l'**emploi** connaît une nouvelle fois une augmentation significative (+13,5%), de même que le secteur « **Police et justice** » (+ 28,6% dont essentiellement des conflits avec la police). L'augmentation est d'autant plus significative qu'elle se vérifie dans la durée (+71,3% pour l'emploi, +112,7% pour la police et la justice entre 2012 et 2017, alors que l'augmentation globale des dossiers sur 5 ans atteint 53,3%).

2017 connaît également une augmentation significative des dossiers « **Vie en société** »⁸² (+11,3% dont essentiellement des conflits dans l'espace public ou de voisinage).

Dossiers 2017 : répartition par secteurs

Nombre de dossiers : 2.017



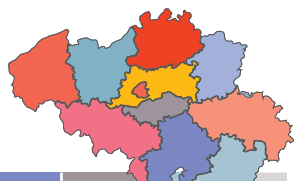
⁸² Le domaine « Vie en société » concerne des faits se déroulant dans l'espace public et le voisinage. Il s'agit essentiellement de dossiers de harcèlement, de discours et d'actes de haine.

Lieu des faits

Le lieu des faits est l'endroit où une discrimination ou un délit de haine s'est vraisemblablement produit. Il ne doit pas être confondu avec le lieu du signalement ou le domicile du requérant. Les dossiers liés à des propos de

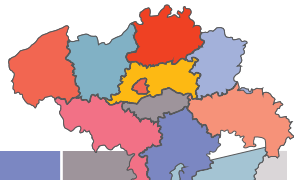
haine tenus sur internet ne sont pas pris en compte dans les tableaux ci-dessous, dans la mesure cette information n'est pas pertinente.

Lieu des faits (dossiers hors médias/internet) par secteur



	TOTAL	%	Région de Bruxelles-Capitale	Anvers	Flandre orientale	Brabant flamand	Flandre occidentale	Liège	Hainaut	Limbourg	Namur	Brabant wallon	Luxembourg	Pas localisable
Total	1.628		339	217	161	159	125	100	96	70	68	65	20	208
%			21%	13%	10%	10%	8%	6%	6%	4%	4%	4%	1%	13%
Travail et emploi	559	34%	167	55	55	39	44	26	42	18	21	19	6	67
Biens et services	460	28%	68	61	56	48	35	29	20	26	19	10	6	82
Enseignement	218	13%	45	29	12	22	18	5	16	14	7	23	2	25
Société	152	9%	14	30	17	25	13	12	7	8	12	5	1	8
Police et justice	107	7%	21	19	14	16	2	11	6		4	5	2	7
Activités diverses	88	5%	14	18	4	5	11	13	1	3	3	2	2	12
Sécurité sociale	37	2%	8	5	1	3	2	3	4	1	2	1		7
Autre / pas clair	7	0%	2		2	1		1					1	

Lieu des faits (dossiers hors médias/internet) par critère de discrimination





















	TOTAL	%	Région de Bruxelles-Capitale	Anvers	Flandre orientale	Brabant flamand	Flandre occidentale	Liège	Hainaut	Limbourg	Namur	Brabant wallon	Luxembourg	Pas localisable
Total	1.855		405	243	181	175	151	109	106	77	76	72	22	238
%			22%	13%	10%	9%	8%	6%	6%	4%	4%	4%	1%	13%
Critères « raciaux »	587	32%	131	93	73	74	37	21	39	9	21	33	5	51
Handicap	507	27%	78	56	42	51	52	33	39	24	27	13	8	84
Convictions religieuses ou philosophiques	193	10%	76	19	17	7	16	11	5	7	6	5	2	22
Âge	147	8%	32	21	14	9	10	12	6	5	6	7	2	23
Fortune	131	7%	32	16	7	14	9	9	7	5	8	5	1	18
État de santé	126	7%	22	16	17	8	8	11	3	17	3	2	3	16
Fortune	98	5%	24	11	6	5	11	7	3	6	3	3		19
Autre critères	66	4%	10	11	5	7	8	5	4	4	2	4	1	5

13 actions en justice

En 2017, Unia s'est adressé à la justice dans 13 dossiers (10 actions au civil, 3 au pénal). Les domaines principalement concernés sont l'emploi (4 dossiers) et les biens et services (2 dossiers), dont 4 dossiers concernant le défaut d'aménagements raisonnables. Suivent ensuite les dossiers relatifs à des discours de haine (3 dossiers), au logement (2 dossiers) et à l'enseignement (2 dossiers).

Les critères principalement concernés sont les critères dits « raciaux » (5 dossiers) et le handicap (5 dossiers également). Les autres dossiers concernent les convictions religieuses (2 dossiers), l'âge (1 dossier) et la fortune (1 dossier).

	Motif de l'action judiciaire	Domaine	Type de dossier
 CRITÈRES « RACIAUX »	Civil	Refus de location car le couple candidat locataire est d'origine africaine.	 Logement Discrimination
	Pénal	Discrimination envers un boucher intérimaire qui voit sa mission écourtée en raison de sa couleur de peau.	 Emploi Discrimination
	Pénal	Propos haineux et appels à la violence répétés envers les personnes musulmanes et d'origine maghrébine (Facebook).	 Médias Discours de haine
	Pénal	Violences verbales et physiques d'un exploitant HORECA envers des personnes d'origine étrangère.	 Biens et services > loisirs Acte de haine
	Pénal	Violences verbales et physiques à l'égard d'un demandeur d'asile.	 Société Acte de haine
 HANDICAP	Civil	Refus d'aménagement raisonnable d'une autorité communale envers un employé en situation de handicap.	 Emploi Défaut d'aménagement raisonnable
	Civil	Refus d'aménagement raisonnable d'une agence régionale envers un employé en situation de handicap.	 Emploi Défaut d'aménagement raisonnable
	Civil	Refus d'aménagements raisonnables d'une agence bancaire envers une personne se déplaçant en fauteuil roulant.	 Biens et services > secteur bancaire Défaut d'aménagement raisonnable
	Civil	Refus d'accès à un parc d'attraction animalier aux personnes en situation de handicap accompagnées d'un chien d'assistance.	 Biens et services > loisirs Défaut d'aménagement raisonnable
 CONVICTIONS RELIGIEUSES	Civil	Refus de port du foulard pour des élèves dans une haute école en Fédération Wallonie-Bruxelles.	 Enseignement Discrimination
	Civil	Idem	 Enseignement Discrimination
 ÂGE	Civil	Refus de participation aux examens d'admission à une formation professionnelle aux candidats de plus de 25 ans.	 Emploi Discrimination
 FOR-TUNE	Civil	Refus de location à un couple disposant de revenus limités mais suffisants au regard du loyer demandé.	 Logement Discrimination

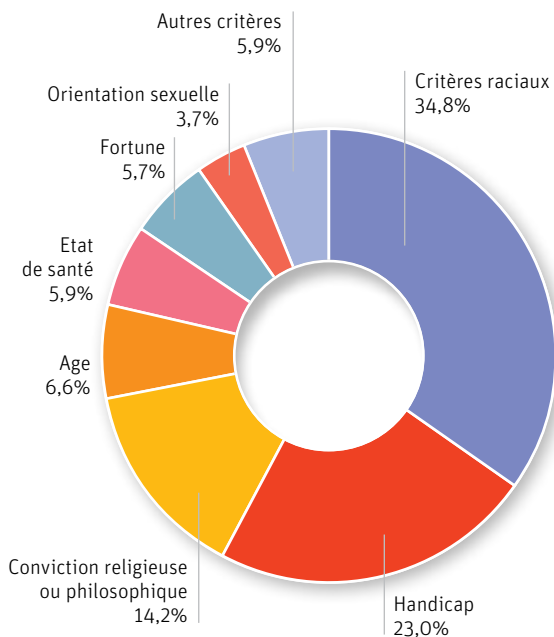
2. Évolutions sur base des critères protégés

Nous constatons, pour l'année 2017, une augmentation significative de dossiers sur base des critères suivants : les **critères dits « raciaux »** (+12%), celui de la fortune, autrement dit des **capacités financières** (+34,4%) et celui de la **santé** (+52,9%).

En 2017, la catégorie « **Autres critères** » augmente, elle aussi, de 48,3%. Cette augmentation, amorcée en 2016, semble indiquer que les compétences d'Unia et la législation antidiscrimination commencent à être mieux connues. Cette catégorie regroupe des critères tels que la conviction politique (33 dossiers en 2017) ou syndicale (22 dossiers), l'origine sociale (25 dossiers), la caractéristique physique (20 dossiers) ou génétique (3 dossiers), l'état civil (17 dossiers) et la naissance, autrement dit la filiation à un des parents (12 dossiers). Notons enfin qu'Unia est également interpellé pour des faits de discrimination présumée liée à la langue, critère pour lequel nous ne sommes pas compétents.

Dossiers 2017 : répartition par critère protégé

Nombre de dossiers : 2244



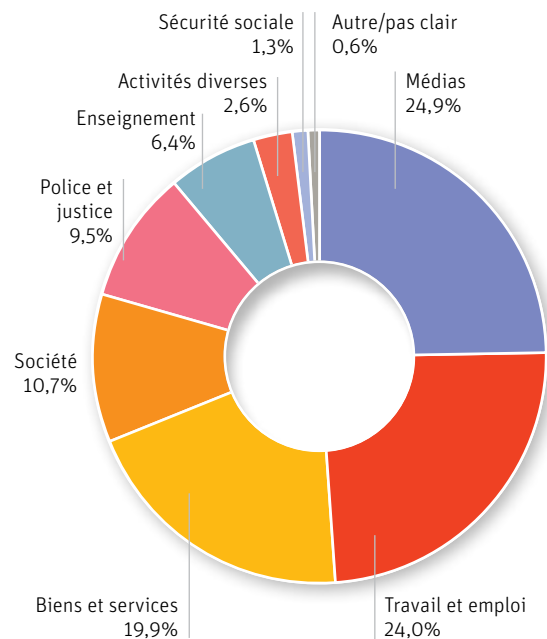
2.1 | Critères raciaux

Alors que globalement, le nombre de dossiers individuels ouverts par Unia a augmenté de 5,8%, les dossiers liés au racisme et à la discrimination raciale ont, quant à eux connu, une **augmentation de 12% en 2017**. Si ces chiffres ne nous informent pas entièrement sur l'ampleur réelle et la teneur du phénomène, ils nous permettent toutefois de prendre le pouls de la société et de nous renseigner sur les préoccupations et les tensions qui la traversent. Cette augmentation n'est pas anodine. Elle montre combien **la question de la résurgence du racisme se fait plus prégnante aujourd'hui**, et inquiète, à juste titre.

Au niveau des secteurs concernés, les médias (essentiellement le discours de haine sur internet et les médias sociaux), l'emploi et le secteur des biens et services (essentiellement le logement) concernent environ 7 dossiers sur 10.

Dossiers 2017 : critères dits « raciaux » - répartition par secteur

Nombre de dossiers : 782



Racisme : la polémique qui cache la forêt

L'année 2017 a été traversée par une série de polémiques à propos de la diffusion de représentations jugées racistes. En janvier, c'est l'émoticône en forme d'excrément sur le compte Instagram de Miss Belgique qui enflamme la toile. Plus tard dans l'année, Unia est sollicité au sujet d'une illustration parue dans le magazine pour enfants *Astrapi*, caricaturant une personne noire. Ce sera également le cas avec un dessin du dernier album de Bob et Bobette. Fin de l'été, c'est la chanson des supporters de Manchester United faisant référence à la taille du pénis de Romelu Lukaku qui suscite le débat. Des grandes entreprises se voient aussi obligées de faire leur *mea culpa* pour une publicité ou une illustration (Dove, H&M, Kellogg's...) jugées racistes. C'est également le cas d'un professeur de l'enseignement supérieur dont l'humour renvoie à des stéréotypes lourdement connotés. Rappelons également la polémique saisonnière autour du Père fouettard, qui renvoie aux pratiques du « black-face ». Sans compter les fréquents « dérapages » de personnalités publiques. De plus en plus, les réseaux sociaux s'en emparent et les médias classiques leur emboîtent le pas.

Abstraction faite de la part de désinformation et d'instrumentalisation que ces polémiques comportent, la question d'un racisme latent dans la société reste posée.



Unia est régulièrement interpellé sur ces dossiers « symboliques ». Il s'agit généralement de propos ou de dessins caricaturaux, qui visent le plus souvent des personnes afro-descendantes, parfois des personnes juives. Notre réponse est souvent identique. « Est-ce raciste ? Indéniablement. Allons-nous entamer des poursuites ? Sauf exception flagrante⁸³, non. » Non, parce qu'on n'est pas dans les conditions de l'infraction d'incitation à la haine, condamnable judiciairement, et non parce que la réponse judiciaire n'est pas la plus appropriée. Cette réaction suscite généralement de nouveaux commentaires. Lorsqu'Unia dénonce les faits, on nous rétorque qu'on a mieux à faire. Lorsqu'on se tait (ou qu'on agit hors champ des médias), on fustige notre silence.

Aborder ces dossiers n'est pas simple. De prime abord, ces faits peuvent paraître anecdotiques par rapport aux autres enjeux de la lutte contre le racisme. Ils semblent ramener la question du racisme au registre de l'émotionnel et du symbolique. Pendant que tous s'indignent, la question des discriminations structurelles sur base de l'origine, de la couleur de peau ou de la conviction reste à l'arrière-plan. On se rassure d'entendre le monde politique dénoncer les propos ou dessins incriminés d'une seule voix, ou presque, on en oublie combien l'action politique est moins ferme lorsqu'il s'agit de mettre fin aux mécanismes discriminatoires. Les inégalités et les discriminations subies dans l'enseignement, l'emploi, le logement ne sont-elles pas, *a priori*, d'un degré de violence tout autre que les caricatures sur lesquelles on se focalise ?

Ces caricatures méritent pourtant toute notre attention. Peut-être plus encore celles qui relèvent effectivement de la « maladresse » et non d'une intention pleinement consciente. Elles montrent, en effet, combien les schémas mentaux frappés de stéréotypes et de préjugés raciaux restent ancrés dans notre société et combien ces schémas mentaux nourrissent les schémas sociétaux et inversement. C'est à ce titre qu'elles doivent nous interpeller.

Sortir du déni individuel et collectif

Les polémiques qui ont fait l'actualité cette année devraient inciter chacun à sortir du déni. A titre individuel et à titre collectif. A titre individuel, qui peut aujourd'hui prétendre être sorti indemne du formatage racial auquel il a été soumis depuis son enfance, à travers des livres, des films, des plaisanteries, des images, des mots ou des silences, comme celui au sujet de notre histoire coloniale ?

83 Ces exceptions concernent notamment des tracts électoraux comportant des caricatures incitant clairement à la haine, la discrimination et la violence.

Briser les schémas mentaux et les schémas sociaux vont de pair. Au niveau collectif, la société et l'action politique doivent, elles aussi, sortir du déni. Notre société, aujourd'hui, reste raciste, au sens structurel et non idéologique. Elle est la somme des conditionnements individuels, elle en est aussi l'origine. Notre société reste marquée par des mécanismes structurels de reproduction des inégalités, notamment en raison de l'origine, comme l'a encore démontré notre Baromètre de la diversité - Enseignement (voir partie 3.1. de ce rapport) et la dernière édition du Monitoring socio-économique (voir partie 1.2 de ce rapport). **La reconnaissance des normes inégalitaires et discriminatoires qui continuent à prévaloir dans la société doit constituer le point de départ d'une politique de lutte contre le racisme.** Progresser sur cette question implique d'enseigner l'histoire, de travailler sur les images des médias, des livres, des publicités, de miser sur un enseignement inclusif, de valoriser les différences, et pas juste les siennes, de favoriser les rencontres... Ce n'est qu'en articulant une « vision structurelle » du racisme avec le vécu et le ressenti des gens qu'on pourra renverser la vapeur.

Du déni au délit

La loi ne poursuit pas la pensée raciste mais bien les actes racistes (y compris l'incitation à les commettre). Elle agit comme garde-fou contre des comportements dangereux pour les individus et pour la société dans son ensemble. Unia, qui est habilitée à ester en justice sur base des lois antiracisme, antidiscrimination et négationnisme, ne recourt à cette possibilité qu'avec la plus grande parcimonie et privilégie des formules de dialogue et de conciliation, mettant l'accent sur le changement durable de comportement.

Si la loi Antiracisme signale clairement que le racisme est inadmissible dans la société, elle ne constitue toutefois pas un antidote au racisme, ni même le point de départ d'une politique structurelle de lutte contre le racisme. C'est un instrument qui doit être consolidé pour limiter les effets et les dérives du racisme mais il n'en résout pas les causes. C'est pourquoi Unia insiste depuis longtemps sur l'importance de se doter d'un plan interfédéral de lutte contre le racisme, impliquant tous les secteurs de la société et porté par l'ensemble des gouvernements. Ce plan ne peut se limiter à un catalogue d'initiatives ponctuelles, certes louables et utiles, mais qui ne peuvent pallier le besoin pressant d'une approche durable et concertée.



De l'incident à la réflexion

En mai 2017, dans une haute école de Bruxelles, un professeur invité donne un cours sur les musiques populaires. Il y digresse sur la sexualité des femmes vivant dans la région des Grands Lacs en Afrique et imite l'accent africain. Quelques mois plus tard, l'enregistrement du cours est mis en ligne pour les étudiants. Très rapidement, cela tourne au « bad buzz » sur les médias sociaux. Certains s'indignent de propos sexistes et racistes, d'autres prennent la défense du professeur. Des associations manifestent devant l'école et des articles paraissent jusque dans la presse française. Dans l'école, des étudiants font des remarques désobligeantes à des étudiantes afrodescendantes.

Suite au signalement déposé à Unia par une étudiante et une association engagée dans la lutte contre l'afrophobie, Unia a rencontré la direction de l'école. Pour Unia, les faits ne relevaient pas de l'incitation à la haine au sens juridique du terme, mais la question se posait en termes de réactivation de stéréotypes stigmatisants, hérités de l'époque coloniale.

D'autres organisations ont, par ailleurs, pris des initiatives suite à l'incident : organisation d'une conférence sur l'afrofémisme, organisée dans un auditorio de l'IHECS⁸⁴, avec l'accord de la direction, diverses parutions d'articles⁸⁵...

L'incident et la nuée de réactions qui ont suivi montrent une hypersensibilité mutuelle face au passé colonial de la Belgique, faite d'ambiguïté, d'incompréhension réciproque, de besoin légitime de reconnaissance... Ils constituent aussi l'opportunité d'en débattre. (Voir aussi infra, chapitre « Afrophobie : mémoire contre racisme. »)

84 Voir www.cbai.be.

85 Lire notamment le MICmag d'octobre 2017 : https://www.micmag.be/wpfd_file/14-micmag14/

Timide relance du processus d'élaboration d'un plan contre le racisme

La Belgique s'était engagée à élaborer un plan d'action national contre le racisme (PANR) dans le cadre de la conférence mondiale contre le racisme à Durban, en 2001. Les autorités belges n'ont toujours pas honoré cette promesse, comme cela a été pointé par plusieurs instances internationales et nationales.

En 2016, soit 15 ans après la déclaration de Durban, la publication d'une étude réalisée par l'université de Gand, intitulée « *Racisme in België 15 jaar na de Durbanverklaring: Tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme* »⁸⁶, a permis de relancer timidement le processus. L'étude était financée par l'ancienne secrétaire d'État en charge de l'égalité des chances, Elke Sleurs, et ses résultats se basent en grande partie sur les productions d'Unia en la matière.

Dans son exposé d'orientation politique d'avril 2017, l'actuelle secrétaire d'État Zuhair Demir indiquait qu'elle rassemblerait un nombre limité de mesures de politique des entités fédérées et du Fédéral pour promouvoir la diversité dans un plan de priorités. Il n'était alors pas question d'un plan d'action contre le racisme à proprement parler.

Cependant, dans sa note de politique générale⁸⁷ du 20 octobre 2017, elle a indiqué vouloir s'engager, d'ici la fin de la législature, à donner le coup d'envoi d'un tel plan. Elle a aussi indiqué vouloir, dans ce cadre, faire un inventaire des initiatives politiques actuelles et des actions de la société civile. Elle a confirmé cette intention en décembre 2017, lors des débats parlementaires relatifs au budget 2018, et a précisé vouloir cartographier toutes les formes de racisme qui rendent la vie difficile dans notre pays.

A notre connaissance, il n'y a pas eu de concertation avec les entités fédérées. Dans la logique des compétences fédérales et des entités fédérées, Unia plaide pour que le plan d'action de lutte contre le racisme soit interfédéral. Dès lors, il y a lieu de **relancer la dynamique, par exemple via une conférence interministérielle**.

L'adoption d'un tel plan constitue une des plus anciennes recommandations d'Unia qu'il répète inlassablement à chaque élection et à chaque constitution de gouvernement. D'autres pays dont notamment des pays voisins (France, Allemagne, Pays-Bas, Suède...) ont

adopté un tel plan en exécution de la conférence mondiale de Durban (2001). Certains faits, certains incidents, certains propos font régulièrement la une de l'actualité, chacun s'indignant alors de la persistance du racisme, de la nécessité d'y faire face, de le combattre. Des initiatives ponctuelles sont régulièrement lancées. Mais cela ne suffit pas, raison pour laquelle Unia plaide pour un engagement plus ferme de l'ensemble des autorités du pays à enfin concrétiser nos obligations internationales.

Donne-moi 1 minute

Chaque année, Unia organise des activités autour de la journée internationale de lutte contre le racisme (21 mars). En 2017, les services locaux d'Unia ont choisi de **laisser libre cours à l'expression d'une réflexion, d'un message, d'un souhait en lien avec la lutte contre le racisme**. La campagne #DonneMoi1Minute s'est ainsi déclinée en dizaines d'activités les plus diverses initiées par des mouvements de jeunes, des écoles, des localités ou par nos équipes. Les projets s'inséraient dans la dynamique locale et privilégiaient les partenariats avec des acteurs de terrain.



Visuel de la campagne Donne-moi 1 minute d'Unia, mars 2017

86 Le rapport *Racisme in België 15 jaar na de Durbanverklaring: tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme* (2016) peut être consulté sur <https://biblio.ugent.be/publication/8069432> - non traduit.

87 *Note de politique générale du 20 octobre 2017*, à consulter sur www.lachambre.be.

Citons, en Wallonie, des ateliers d'arts urbains et expositions (Liège), des rencontres, animations et débats, à travers la présence à des festivals (Namur sans murs, festival Interculturalité de Verviers, festival d'arts urbains de Mons), mur d'expression, atelier slam et live painting (Charleroi), réalisation de capsules vidéo (Tournai, Waterloo) ou autres projets artistiques. En Flandre, citons les podiums GeefMe1Minuut d'arts urbains et de musique organisés à Gand, Saint-Nicolas, Louvain, Genk et Bruges, l'atelier Stop-motion d'Alost, la babbelbox de Ninove, les ateliers vidéo (Malines), les activités et concours avec les écoles (Anvers, Ostende et Courtrai), les ateliers de streetdance, pop art, rap et streetfood de Hasselt, ou encore des activités plus sportives (boxe contre le racisme à Louvain).

La campagne était relayée sur les médias sociaux à travers le hashtag #DonneMoi1Minute. Donne-moi une minute pour... me présenter, te dire qui je suis, t'écouter, etc. Donne-moi une minute... en chantant, dansant, slamant, filmant, jouant : la parole était aux participants. Une série de cartes affichant des demi-visages et destinée à réaliser des selfies a également été diffusée lors des événements, de même que des badges colorés permettant d'exprimer son engagement.

DonneMoi1Minute sera décliné en 2018 dans l'enseignement secondaire avec les élèves du cycle supérieur et s'inscrira dans la thématique des élections locales. Ainsi au travers d'un concours, les classes auront l'occasion de réaliser des vidéos d'une minute sur le thème du racisme et sous le prisme « Si j'étais bourgmestre ».



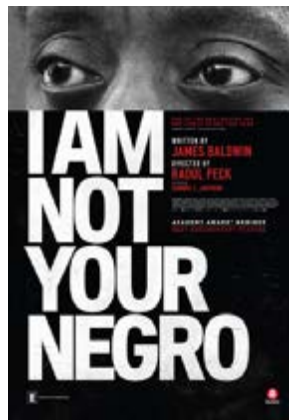
Liège : une formation qui fait des petits

Dans le cadre d'un partenariat mené en 2016 et 2017 avec l'asbl. Solidarité Liège, Unia a formé des jeunes en insertion aux stéréotypes et aux discriminations. L'objectif de la formation était d'amener les jeunes à créer leur propre outil de sensibilisation. Le groupe formé en 2016 a créé une exposition photos qui invite les spectateurs à participer à une animation permettant de prendre conscience de ses propres préjugés et stéréotypes. Les photos ont notamment été exposées à Liège lors de la journée DonneMoi1minute organisée en mars et ensuite à Verviers dans le cadre d'une sensibilisation sur les stéréotypes et préjugés destinée au public scolaire.

Afrophobie : mémoire contre racisme

La problématique de l'afrophobie est revenue à l'avant-plan en 2017 dans la foulée des événements de Charlottesville des 11 et 12 août 2017, aux Etats-Unis. La question de la suppression d'emblèmes du passé colonial se pose en effet aussi en Belgique. Elle s'intègre dans une réflexion plus globale sur le passé colonial belge, et la manière dont il influence encore grandement la perception que nous nous faisons des personnes d'origine subsaharienne⁸⁸.

Quelques semaines avant les événements tragiques de Charlottesville sortait en salles, chez nous, un film coup



de poing (« *I am not your negro* ») retraçant les assassinats de Martin Luther King Jr, Medgar Evers et Malcolm X et le traumatisme profond qu'ils ont causé à toute une génération. Le réalisateur, Raoul Peck, s'est appuyé sur les textes de l'écrivain américain noir James Baldwin pour délivrer ce récit poignant et nécessaire.

Avant-Première du film « *I'm not your negro* » de Raoul Peck, en collaboration avec Unia et Coopération Education Culture (9 mai 2017)

Unia a été associé à la diffusion en avant-première de ce film. Nous avons, à cette occasion, mis à jour notre dossier sur la discrimination envers les personnes d'origine subsaharienne⁸⁹. Celui-ci aborde à la fois la question des préjugés touchant spécifiquement les personnes noires et celle des discriminations dont elles sont victimes. En moyenne, **1 dossier sur 6 ouvert par Unia en matière de discrimination raciale** les concerne, plus particulièrement dans le **secteur de l'emploi et de l'enseignement**. Le récent Monitoring socio-économique, publié par Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, montre par exemple que, parmi les personnes ayant un niveau d'éducation élevé, le taux d'emploi des personnes d'origine subsaharienne est de 40% inférieur à celui des personnes d'origine belge (voir aussi la partie 1.2. de ce rapport).

88 Lire aussi l'étude menée à la demande de la Fondation Roi Baudouin, [Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais](#), novembre 2017, à consulter sur www.kbs-frb.be, à la rubrique Publications.

89 *Discrimination envers les personnes d'origine subsaharienne*, Unia, mai 2017. À consulter sur www.unia.be, rubrique Publications.

Le 5 octobre 2017, Els Keysman, directrice d'Unia est également intervenue dans un débat sur le passé colonial de la Belgique organisé à l'Université d'Anvers par Mahara, association d'étudiants d'inspiration musulmane. Elle y a présenté plusieurs données chiffrées indiquant combien les discriminations sur base de la couleur de peau restent d'actualité. Elle est également revenue sur la spécificité des stéréotypes qui affectent encore les personnes d'origine subsaharienne et le lien entre histoire et racisme.



Le gérant d'une boucherie et un supermarché condamnés pour racisme

Le 3 octobre 2017, le tribunal correctionnel du Brabant wallon a condamné⁹⁰ le responsable (en 2015) du rayon boucherie d'un supermarché. En cause, la discrimination d'un boucher intérimaire qui avait vu, en février 2015, sa mission écourtée en raison de sa couleur de peau, une décision qui avait été justifiée par les remarques d'une partie de la clientèle qui ne voulait pas « être servie par un Noir ».

Le tribunal a reconnu le comportement discriminatoire de celui qui était le gérant au moment des faits. Il a été condamné à deux mois d'emprisonnement avec sursis et à une amende de 1.200 euros avec sursis pour la moitié. Le supermarché est également condamné à une amende de 3.000 euros avec sursis pour la moitié.

Le tribunal a suivi le raisonnement d'Unia en établissant que c'était bien la couleur de peau qui avait été à l'origine de la fin de la collaboration. C'est aussi un signal clair adressé à celles et ceux qui, dans le monde du travail, ont de tels comportements et qui sont dans l'incapacité d'une remise en question comme c'était le cas ici.

Unia souligne également la bonne collaboration avec l'auditorat du travail qui a permis d'étayer le dossier grâce à des devoirs d'enquête complets.



Harcelée en raison de sa couleur de peau

La maman d'un petit enfant noir fréquentant une école dans une petite commune a fait un signalement auprès du point de contact local : sa fille serait harcelée en raison de sa couleur de peau. Dans ce cadre, Unia a pris contact avec l'école. Celle-ci ne compte effectivement pas beaucoup d'enfants issus de l'immigration et est en recherche par rapport à une politique de diversité. Elle estime avoir une réaction appropriée aux harcèlements. Durant l'entretien, il a été convenu que l'école prendrait en charge les trois aspects suivants :

- communiquer aux parents sa politique en matière de harcèlement ;
- organisation d'activités de sensibilisation des élèves ;
- organisation de séances de formation et d'information du personnel pédagogique via des associations locales.

Unia a apporté un soutien à l'école pour développer ces deux derniers points. Un entretien de médiation a également eu lieu entre la maman de l'enfant et l'école (personnel éducatif, enseignant et direction), en présence d'Unia. À l'issue de cet entretien, la maman et l'école peuvent à nouveau bien communiquer entre eux.

Antisémitisme : des propos publics sanctionnés

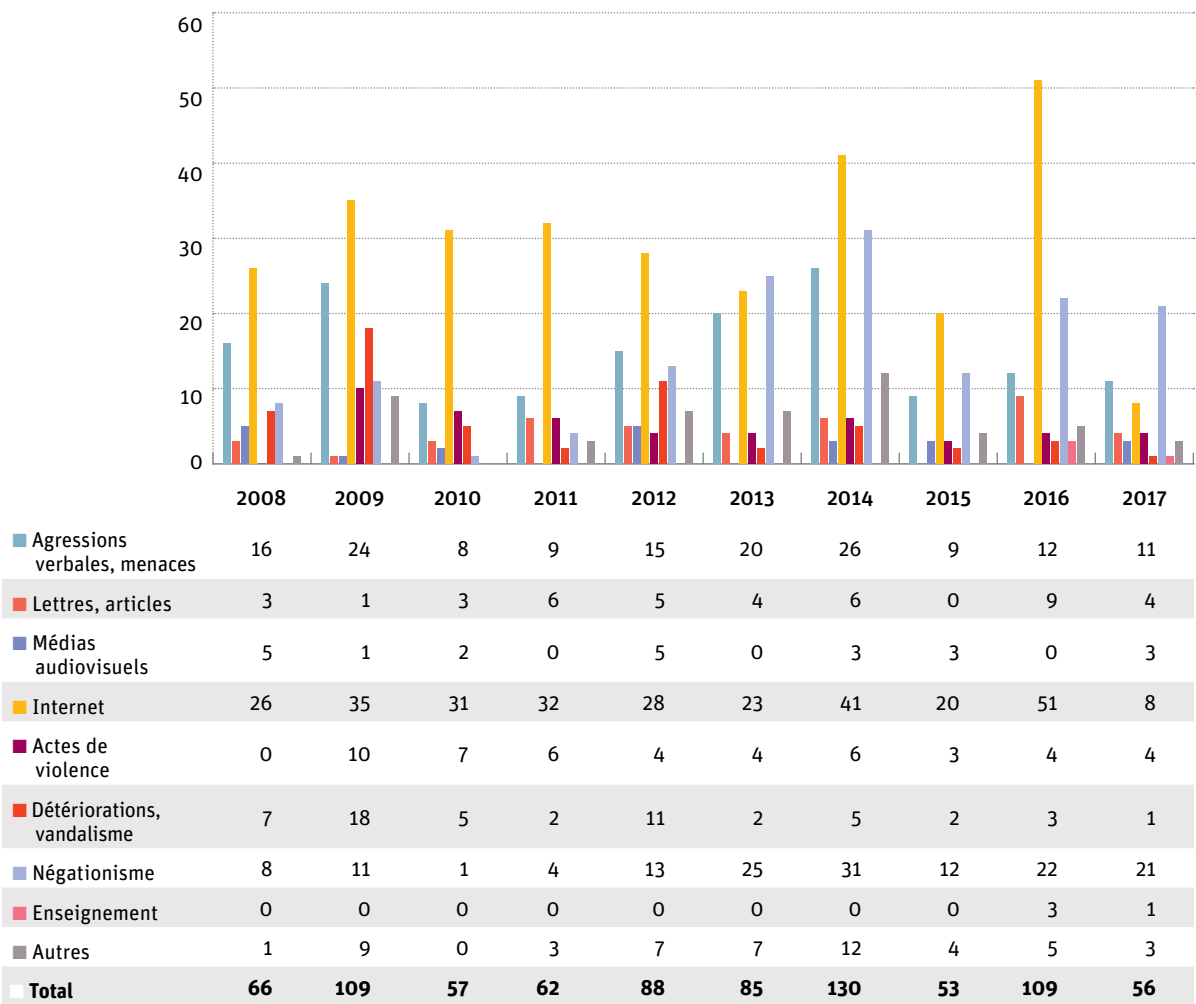
Après un pic de signalements observé en 2016, le nombre de faits d'antisémitisme et de négationnisme présumés enregistrés par Unia en 2017 s'élève à 56. Cette diminution est à interpréter avec prudence, puisqu'elle se concentre essentiellement sur un seul secteur : internet. Il s'agit d'un secteur pour lequel nous observons une diminution globale des signalements, tous critères confondus. Celle-ci s'explique en partie par le fait que les internautes utilisent d'autres canaux de signalement, notamment ceux mis en place par les principaux réseaux sociaux, pour agir contre la haine en ligne.

90 Le jugement du 3 octobre 2017 peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Jurisprudence.

Notons aussi qu'Unia a reçu de nombreux signalements au sujet des propos tenus par Abou Jahjah (17 signalements, regroupés dans un dossier dans le tableau ci-dessous), notamment lorsqu'il a déclaré au cours d'un débat qu'« on ne pouvait quand même pas jeter tous les Juifs à la mer ».

Nous retenons aussi de 2017 la condamnation ferme de propos antisémites et négationnistes tenus par deux personnalités publiques. Elle rappelle que le fait de disposer d'une tribune médiatique ne donne pas tous les droits et que l'exercice de la liberté d'expression n'est pas absolu.

Antisémitisme et négationnisme : évolution incidents signalés (2005-2017)



Arrêts Dieudonné et Laurent Louis

Deux arrêts liés à des propos antisémites et négationnistes tenus par des personnalités publiques ont été rendus en 2017. Ils sont importants dans la mesure où ils sanctionnent des propos intolérables tenus par une personne dont l'audience dépasse celle d'un quidam.

Le 7 juin 2017, la Cour de cassation a rejeté pour l'essentiel le pourvoi introduit par l'humoriste français Dieudonné Mbala Mbala (dit Dieudonné) contre un arrêt de la cour d'appel de Liège le condamnant à 2 mois de prison ferme. À la suite d'une plainte d'Unia, du Foyer culturel juif de Liège et du CCOJB, l'humoriste controversé avait été sanctionné pour avoir tenu des propos discriminatoires, antisémites, négationnistes et révisionnistes lors d'un spectacle à Herstal en mars 2012. Selon la cour d'appel, ces propos étaient de nature à inciter à la haine, à la violence ou à la discrimination. Dieudonné avait instrumentalisé un spectacle soi-disant humoristique pour construire et diffuser un discours antisémite.

Le 20 Septembre 2017, la cour d'appel de Bruxelles a confirmé les préventions pour propos négationnistes et propos incitant à la haine antisémite tenus en 2014 par l'ancien député Laurent Louis, tout en accordant la suspension probatoire du prononcé pendant 5 ans. Laurent Louis devra respecter certaines conditions, mettant l'accent sur le devoir de mémoire. Le CCOJB (Comité de coordination des associations juives de Belgique) avait initié une citation directe à laquelle Unia s'était joint, sur base de plaintes antérieures dont il avait saisi la justice. L'essentiel était de faire reconnaître, de manière claire et sans ambiguïté, le caractère négationniste et antisémite des propos tenus, à savoir la négation de l'existence des chambres à gaz sur son site internet, accessible au grand public.



Antisémitisme : relance d'une réflexion commune

En février 2017, une personne est condamnée à une amende de 600 euros et à une peine conditionnelle de six mois pour propos jugés antisémites tenus lors d'une manifestation pro-palestinienne organisée à Anvers en 2014. L'affaire doit être rejugée en appel en 2018. Dans ce dossier, Unia avait initialement introduit une déclaration de personne lésée devant la justice. Nous avons toutefois considéré qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments pour nous constituer partie civile.

Un e-mail interne, critiquant ce jugement sur le plan strictement juridique, et envoyé par erreur à un magazine juif, a attisé les critiques émanant d'organisations juives quant au traitement de l'antisémitisme par Unia. Cet incident s'est mué en occasion, pour Unia et des représentants de la communauté juive, de mettre les choses à plat et d'en tirer les leçons pour l'avenir. Une rencontre avec les responsables du Consistoire central israélite, du CCOJB (Comité de coordination des associations juives de Belgique) et du FJO (Forum der Joodse Organisaties) a été organisée en mars 2017. Elle a donné lieu à un échange ouvert et franc et a aussi permis à Unia d'exposer ses différents axes de travail autour de la question de l'antisémitisme en Belgique. Elle a aussi permis d'aborder certaines divergences quant à la question de l'antisionisme et de l'antisémitisme et de l'amalgame, parfois volontairement entretenu, entre ces deux termes.

Vu la non-reconduction de la « Cellule de veille sur la lutte contre l'antisémitisme » durant cette législature, il a été décidé de commun accord avec les associations juives de procéder à des rencontres périodiques. Deux autres rencontres ont eu lieu en 2017. Elles ont permis de faire le point sur les dossiers traités par Unia et d'aborder des sujets de préoccupation plus structurels.

Roms : le rejet dans l'indifférence

Alors que le racisme et les discriminations touchant d'autres communautés font l'objet d'une attention médiatique et politique importantes, il n'en va pas de même lorsqu'ils affectent les Roms et les gens du voyage. Ceux-ci restent aux yeux de beaucoup l'« étranger inintégré », vivant en marge de la société et peu concerné par les normes qui la définissent et les droits individuels qui en découlent. Un **manque d'intérêt politique et une méconnaissance des populations concernées** entretiennent cette indifférence, voire une méfiance mutuelle.

En tant que service public, Unia reçoit peu de signalements de discrimination les concernant (moins de 10 en 2017). Les associations de terrain constituent souvent leur relais privilégié, voire unique. Nous travaillons donc à renforcer nos liens avec ces associations, ainsi que notre connaissance de leur réalité via des études ciblées (voir aussi la partie A.3. Enseignement de ce rapport).

Journée portes ouvertes de la Plateforme nationale belge pour les Roms

Unia siège dans le groupe de pilotage de la Plateforme nationale pour les Roms. En 2017, celle-ci a organisé quatre réunions thématiques au sujet des piliers de l'intégration des Roms : les soins de santé, l'emploi, l'enseignement et le logement. Durant ces réunions, nous avons recueilli le feedback et les recommandations de Roms, de professionnels et d'associations qui travaillent avec eux, de décideurs politiques et de chercheurs universitaires. Le résultat a été présenté le 19 avril 2017 lors de la Journée portes ouvertes de la Plateforme nationale belge pour les Roms⁹¹ et sert à alimenter l'évaluation de la Stratégie nationale belge pour les Roms telle qu'elle est prévue par l'accord de gouvernement.

Unia plaide pour une évaluation et une révision de la Stratégie nationale belge pour les Roms. En effet, cette stratégie nationale n'a plus été adaptée depuis 2012. Les autorités nationales et les Régions doivent davantage assumer leurs responsabilités, car les administrations locales se retrouvent souvent isolées.



Roms : un racisme virulent mais sous-rapporté

Un Belge sur trois serait opposé à l'immigration de personnes roms en Belgique. D'après les chiffres de l'enquête sociale européenne⁹², il s'agirait donc de la population qui suscite la plus forte opposition dans le pays. Ce rejet fait toutefois rarement l'objet de commentaires ou de débats. La manifestation anti-Roms qui s'est déroulée à Gand le 26 novembre 2017, au sujet de laquelle Unia a reçu 4 signalements individuels, a rappelé l'intensité de cette forme de racisme et la nécessité d'y être particulièrement vigilant.

Pour rappel, le 3 novembre, un logement squatté par des Roms est investi par un groupe de personnes, dont une seule sera finalement arrêtée. Il s'agit du président d'un club de supporters de football gantois. S'ensuit un appel à manifester contre le déni de droit, lancé via Facebook et relayé par des sites d'extrême-droite.

La manifestation qui se déroule le 26 novembre rassemble environ 250 personnes, dont certaines identifiées comme appartenant à diverses formations d'extrême-droite et néo-nazies, toutes vêtues de noir. Elle vire rapidement aux appels à la haine contre les Roms, aux cris de « We hate you, Roma, we do » ainsi qu'aux slogans hostiles au bourgmestre Daniel Termont. Les manifestants rejoignent un centre d'accueil pour des personnes sans abri, continuant à scander des slogans particulièrement intimidants, accompagnés de saluts hitlériens.

Le bourgmestre a déposé plainte pour infraction à la loi Antiracisme. Neuf procès-verbaux ont par ailleurs été dressés. Unia a également déposé plainte auprès du Parquet de Gand. Une contre-manifestation rassemblant 300 personnes et représentants d'associations citoyennes a été organisée le 10 décembre.

91 Plus d'infos : <https://www.mi-is.be/fr/themes/pauvrete/integration-des-roms/la-plateforme-nationale-belge-pour-les-roms-2/annee-dactivite-0>.

92 Chiffres extraits de la dernière enquête sociale européenne (ESS data : <http://nesstar.ess.nsd.uib.no/webview/>), repris ici de *21 questions que se posent les Belges sur les migrations internationales au XXIe siècle*, Jean-Michel Lafleur (Centre d'Etudes de l'Ethnicité et des Migrations) et Abdeslam Marfouk (2017). Selon cette enquête, seuls 4 % des Belges sont opposés à toute arrivée de nouveaux immigrants. Par contre, il existe des variations importantes en fonction des populations concernées : ainsi, 18 % des Belges sont opposés à l'immigration de personnes issues d'états pauvres non-européens, 19 % à l'immigration de personnes musulmanes et 31 % à l'immigration de personnes désignées comme « tziganes ».



« Faites attention aux Gitans » : la RTBF sanctionnée

Le 4 mai 2017, le Collège d'autorisation et de contrôle du CSA a décidé de sanctionner la RTBF pour avoir diffusé des propos incitant à la discrimination pour des raisons d'ethnie, plus particulièrement à l'égard des Roms et gens du voyage. Les propos en question ont été tenus par l'animateur Alain Simons sur Vivacité Charleroi le 22 novembre 2016.

Lors de l'émission Charleroi Matin, il invitait ses auditeurs à « prendre leurs précautions » en raison de la présence de « Gitans » dans les régions de Gerpinnes, Nalinnes, Loverval, Somzée et ses environs. Unia avait ouvert un dossier en auto-saisine.

À la lecture du rapport déposé par le Secrétariat d'instruction du CSA et suite à l'audition de la RTBF qui s'est exprimée sur ce dossier, le Collège a reconnu le caractère d'incitation à la discrimination de ces propos. Il s'agit d'une décision exceptionnelle dans le contexte audiovisuel belge car, si les discours de haine ou discriminatoires font régulièrement l'objet de plaintes, rares sont les cas où la ligne rouge de l'incitation à la discrimination est franchie. La décision du CSA fait l'objet d'un appel devant le Conseil d'Etat.

2.2 | Convictions religieuses ou philosophiques

La question des symboles religieux, principalement islamiques, s'est à nouveau posée en 2017. Ainsi, le 14 mars, la Cour de justice de l'Union européenne de Justice a estimé qu'une entreprise pouvait interdire le port de symboles religieux sous de strictes conditions afin de garantir la neutralité politique, convictionnelle et religieuse vis-à-vis de sa clientèle. Le lecteur trouvera plus d'information à ce sujet dans la partie Emploi du rapport annuel.

À la demande de quelques communes, Unia s'est aussi livrée à une analyse juridique de leurs règlements en matière de fréquentation des piscines qui stipulaient l'interdiction du port du « burkini ». Cette analyse a fait

couler beaucoup d'encre. Unia a par ailleurs régulièrement reçu des signalements individuels à ce sujet.

En 2017, Unia a également formulé un avis juridique à la demande de diverses associations sur la question du caractère discriminatoire ou non de l'abattage sans étourdissement.

Avancer sur ces questions, dans les limites de notre mandat et dans un contexte tendu, n'est pas simple. En interne, Unia a décidé de relancer un groupe de travail Convictions religieuses et philosophiques, afin de pouvoir proposer de nouvelles pistes permettant de « dépoliariser » le débat et de poursuivre son travail d'information, d'accompagnement et de recommandation.

Toujours en 2017, Unia a également rendu un avis, sur demande d'associations, sur la conformité de l'interdiction de l'abattage sans étourdissement préalable avec la législation antidiscrimination.

Discrimination des personnes musulmanes : voyants au rouge, dossiers en baisse

Les voyants restent largement au rouge lorsqu'on aborde la problématique de la discrimination des personnes musulmanes en Europe. Le rapport publié en septembre 2017 par l'Agence fondamentale des droits de l'Homme (FRA)⁹³ en atteste une nouvelle fois. Pour ne citer qu'un seul chiffre, près d'une personne musulmane interrogée sur 5 (17%) estime avoir été discriminée dans l'emploi, le logement ou l'enseignement au cours des 5 dernières années, sur base de sa conviction religieuse. Le taux était de 10% lors de l'édition précédente de l'enquête, publiée par la FRA en 2008.

Si en 2016, Unia avait enregistré une augmentation de 18% de dossiers individuels liés aux convictions religieuses, vraisemblablement en lien avec les attentats, le nombre de dossiers ouverts en 2017 (319) revient aux niveaux observés les cinq années précédentes. Les secteurs concernés n'évoluent guère : 4 dossiers sur 10 ont trait à des discours haineux en ligne et un quart à l'emploi, des proportions strictement identiques à l'année dernière.

Le rapport de la FRA note que le taux de rapportage de faits de discrimination par les personnes musulmanes en Belgique est un des plus faibles en Europe (9%, contre une moyenne européenne de 12%). Paradoxalement, la Belgique se hisse en 4^e position du classement en ce qui

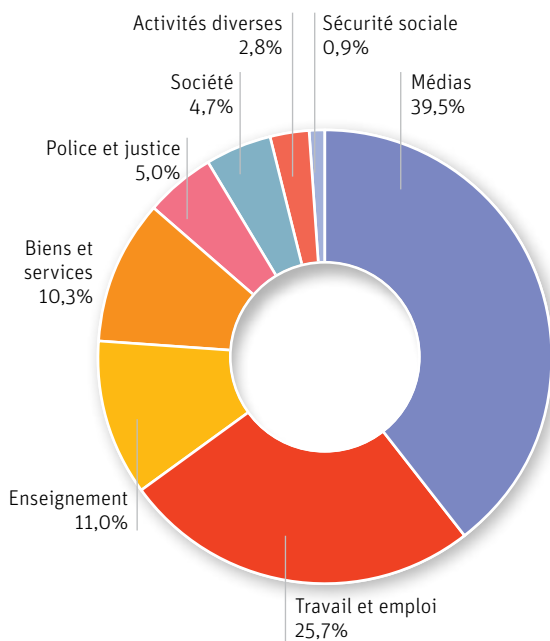
93 Second European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II) Muslims, à consulter sur <http://fra.europa.eu>.

concerne le taux de connaissance, par les personnes musulmanes d'origine nord-africaine, d'une organisation pouvant les soutenir en cas de discrimination.

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer ce faible taux de rapportage : un déficit de confiance à l'égard des institutions de l'État, comme en attestent plusieurs études menées tant en Belgique qu'en Europe, l'impression que la démarche est vaine et inutile ou que les faits sont trop insignifiants et « habituels », comme le souligne le rapport de la FRA. Notons que le secteur de l'enseignement se distingue des autres secteurs, dans la mesure où la première raison de non-rapportage invoquée par les parents est la crainte de représailles envers leurs enfants.

Dossiers 2017 : critère « convictions religieuses ou philosophiques » - répartition par secteur

Nombre de dossiers : 319



Demande d'avis sur le maillot de bain couvrant le corps

Peut-on interdire le port du maillot de bain couvrant le corps (combinaison intégrale) dans une piscine publique ? Cette question a été posée à Unia par quelques villes et communes flamandes, dont Louvain et Gand, et par plusieurs nageuses. Pour répondre aux arguments liés soit à l'hygiène, soit à l'égalité entre femmes et hommes, Unia

a demandé l'avis de l'Agence Soins et Santé en Flandre (Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid) et de la Genderkamer flamande (médiatrice chargée des questions de genre au sein du Service de Médiation flamand). Sur la base de leurs arguments, Unia ne voit aucune raison valable de restreindre la liberté de choisir une combinaison de bain intégrale (autrement appelée burkini)⁹⁴. Unia en déduit qu'en l'absence de fondement juridique, cette interdiction est contraire au décret antidiscrimination flamand.

Pour rappel, en Belgique, la liberté religieuse porte à la fois sur les convictions individuelles mais aussi sur l'expression de ces convictions, notamment à travers le port d'un signe ou d'un vêtement convictionnel. Cette liberté n'est pas absolue mais les restrictions doivent poursuivre un objectif légitime et les moyens mis en œuvre doivent être nécessaires et adéquats. Un pouvoir public qui voudrait restreindre la liberté de manifester ses convictions religieuses doit donc avancer de solides arguments tels que la protection de l'intérêt général, la protection des droits d'autrui, la sécurité, etc.

Or, d'après l'Agence Soins et Santé en Flandre (Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid), pour autant que le maillot ne soit utilisé que pour se baigner, il n'y a pas de raison de l'interdire au nom de l'hygiène. Selon la Genderkamer flamande, l'argument de l'égalité ne peut pas non plus être utilisé pour s'opposer à un vêtement de ce type. Elle estime en effet qu'un vêtement porté volontairement ne constitue pas une atteinte à l'égalité entre hommes et femmes.

Comme les questions posées à Unia venaient uniquement de Flandre, seules des autorités flamandes ont été interrogées. La réflexion interne se poursuit. Par ailleurs, un avis a été demandé à L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sur la question de l'égalité de genre.

Avis abattage sans étourdissement

Autre débat qui refait régulièrement surface : celui autour de l'abattage sans étourdissement. Tant la Wallonie que la Flandre ont adopté un décret interdisant l'abattage sans étourdissement. Ils devraient entrer en vigueur, en ce qui concerne l'abattage rituel, dès 2019. Bruxelles s'engage

94 L'avis d'Unia sur l'interdiction du maillot couvrant dans les piscines en Flandre peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Recommandations. Dans son avis, Unia se réfère aux « maillots couvrant le corps » et non au « burkini ». Si l'essentiel des débats se concentre aujourd'hui sur la dimension religieuse de ce type de maillot, ce dernier peut en effet être porté pour des raisons indépendantes des convictions religieuses personnelles, notamment pour des raisons de santé (critère pour lequel Unia est également compétent).

aussi sur cette voie. Unia a été consulté sur la conformité de ces décisions avec les décrets régionaux antidiscrimination et aux principes de non-discrimination.

Le Conseil d'État, dans des avis sur différentes propositions de décrets qui ont précédé les textes adoptés, a estimé qu'une interdiction généralisée était disproportionnée au regard des principes de liberté de convictions et religieuses. L'avis d'Unia⁹⁵ s'est inscrit dans le droit fil de ce raisonnement tout en appelant au dialogue.

En dehors de ce point de vue légaliste, Unia plaide pour que les parties concernées poursuivent le dialogue entre elles. Il faut trouver un équilibre entre l'intérêt du bien-être animal et celui de la liberté religieuse. Nous avons constaté dans ce dossier une volonté de se retrouver autour de la table à visière découverte.

Les décrets wallon et flamand font actuellement l'objet d'un recours en annulation devant la Cour constitutionnelle.

Conflits autour de l'implantation de nouvelles mosquées : étude de cas

Sur base d'une recherche-action sur l'implantation d'une Mosquée à Fléron, Unia a publié un rapport de recherche⁹⁶ dont l'objectif est de comprendre l'émergence de dynamique de polarisation et d'escalade haineuse qui peuvent survenir dans le cadre de l'implantation de nouveaux lieux de cultes. Dans ce rapport, Unia adresse une série de recommandations aux autorités communales et aux porteurs de projets impliqués dans ce type d'initiative. Ces recommandations mettent avant tout l'accent sur la communication et soulignent la nécessité d'une concertation et d'une consultation à un stade précoce. Elles préconisent un rôle actif de l'administration locale en tant que médiateur et non en tant que partie concernée.

Les recommandations sont diffusées auprès des communes qui rencontrent le même type de problème et sont insérées dans un site web à destination des communes (www.lechoixegalite.be) qu'Unia diffusera en 2018 dans le cadre des élections communales (voir la partie *Enjeu local* de ce rapport).



Vivre ensemble : redéfinir des normes partagées ?

Préambule à la Constitution, contrat citoyen, convention citoyenne, déclaration de citoyenneté, appel à une séparation plus stricte de la religion et de l'État et à l'interdiction de tous les signes religieux dans l'espace public... : les propositions de (re)définir les valeurs ou les normes fondamentales sur base desquelles organiser la société se sont multipliées en deux ans. L'idée n'est pourtant pas neuve mais la question est devenue plus pressante. Cette urgence peut être interprétée de deux manières. La première correspond à un besoin de clarifier les principes d'organisation d'une société en mutation, dont les contours semblent de plus en plus flous. Elle tente à aboutir à la définition de nouvelles balises facilitant le vivre ensemble. Le plan stratégique triennal 2016-2018 d'Unia souligne d'ailleurs cette évolution et insiste sur la nécessité de repenser cette organisation sur un mode inclusif.

Mais cette réflexion intervient aussi dans un contexte particulier. Le risque est qu'elle serve d'argument pour séparer plutôt que pour rassembler. Même si les accents diffèrent d'une proposition à l'autre, certaines se présentent davantage comme les gardiennes de « nos » valeurs qu'il faudrait protéger contre les valeurs « d'autres » cultures et en particulier contre la « menace musulmane ».

Par ailleurs, s'accorder sur les valeurs ou normes fondamentales de notre société est plus complexe qu'il n'y paraît. Le débat montre combien on cherche à s'affirmer mais on peine à se définir.

S'il ne s'est pas positionné officiellement au sujet de ces initiatives qui dépassent le strict champ de ses compétences, Unia n'en reste pas moins attentif aux conséquences que leur mise en œuvre pourrait avoir sur le vivre-ensemble. Il plaide pour un débat serein et ouvert.

95 L'avis d'Unia sur l'interdiction générale de l'abattage sans étourdissement peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Recommandations.

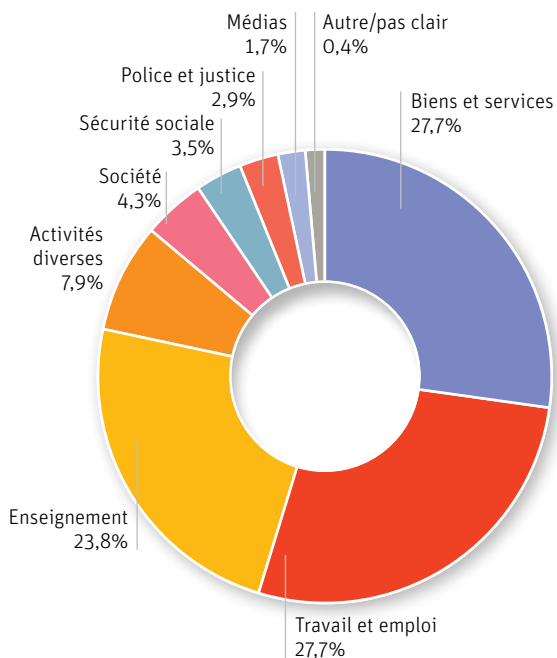
96 Le rapport de la recherche-action sur l'implantation de la mosquée de Fléron-Retinne peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.

2.3 | Handicap

En 2017, Unia a ouvert 516 dossiers individuels liés au handicap, soit une augmentation de près de 6 %, en ligne avec l'augmentation constatée sur l'ensemble des dossiers. Les secteurs concernés sont ceux des biens et services (27,7 %), de l'emploi (27,7 % également) et de l'enseignement (23,8 %), dans des proportions quasi identiques à l'année dernière.

Dossiers 2017 : critère « handicap » - répartition par secteur

Nombre de dossiers : 516



Parking plus cher pour les personnes handicapées

Léna occupe un logement social. Elle dispose d'une carte de parking lui permettant d'occuper les emplacements réservés aux personnes qui, comme elle, sont en situation de handicap. Cet emplacement lui revient toutefois 10€ plus cher par mois qu'un emplacement « classique ».

Unia a pris contact avec la société de logement, qui a confirmé que l'emplacement était effectivement plus cher parce que plus large. Unia a rappelé qu'il s'agissait d'une forme de discrimination, dans la mesure où les dimensions plus importantes de l'emplacement étaient une nécessité, et non un choix personnel. La société a depuis revu son règlement et le supplément de 10 euros a été supprimé.

Accessibilité : un changement de paradigme se fait attendre

L'accessibilité des infrastructures de transport public et de leur matériel roulant progresse à reculons. Un réel changement de paradigme, axé sur « l'universal design » (ou « conception universelle⁹⁷ »), n'est pas encore à l'ordre du jour. La gestion des transports publics et les décisions relatives aux investissements futurs négligent encore largement les besoins d'utilisateurs se déplaçant plus difficilement, y compris les personnes handicapées. À Bruxelles, un processus participatif a toutefois été lancé en 2017 pour rendre le réseau de la STIB accessible d'ici 10 ans.

STIB : un plan d'action participatif

En 2014, Unia, en collaboration avec le Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles (CAWaB), a adressé à la STIB une recommandation sur l'accessibilité du réseau aux personnes en situation de handicap. Depuis, Unia participe régulièrement à des réunions de concertation et un groupe de travail abordant les différents aspects d'une politique d'accessibilité.

Ainsi l'administration régionale Bruxelles-Mobilité a financé la réalisation d'une étude menée par un consortium de quatre bureaux d'études visant à « l'élaboration d'une stratégie d'accessibilité du réseau de transport public de la STIB ». Unia salue cette initiative. La démarche s'est en effet révélée très participative grâce à de nombreux échanges entre les associations et les représentants de la STIB et deux colloques thématiques. Il s'agissait en premier lieu de réaliser un état des lieux pragmatique pour ensuite élaborer un plan d'actions concret et réaliste. Celui-ci devrait être transposé dans les deux prochains contrats de gestion 2018-2022 et 2023-2027 de la STIB.

97 La conception universelle est la conception d'un bien ou service pouvant être utilisé par toute personne quels que soient son handicap, son âge, etc. Cette notion renvoie à l'accessibilité et est mentionnée dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

TEC : les scooters PMR interdits

En octobre 2013, le CAWaB (Collectif Accessibilité Wallonie-Bruxelles) signait une convention de collaboration avec les TEC. L'objectif de cette convention est de rendre progressivement les lignes TEC « accessibles » aux personnes à mobilité réduite (PMR). Depuis, les TEC continuait à progresser en la matière en adaptant des bus et des arrêts, en formant son personnel et en informant mieux les PMR. Toutefois, en 2017, les TEC a décidé d'interdire l'ensemble des voitures électriques pour personnes à mobilité réduite dans les bus en raison d'un risque potentiel de basculement. Unia regrette cette décision non concertée et invite les TEC à revoir sa position.

De Lijn : pour un assouplissement des règles

En 2017, Unia a poursuivi la mise à jour de son avis général⁹⁸ visant à améliorer l'accessibilité de la société de transport De Lijn et d'un avis spécifique concernant le transport de voitures électriques pour personnes à mobilité réduite⁹⁹. Ces avis traitent de nos recommandations pour améliorer l'accessibilité du matériel roulant et l'infrastructure des arrêts, de notre attitude vis-à-vis de l'obligation de réservation dans les bus et les trams et de l'interdiction de transporter des voitures dans les bus et les trams. Unia continue à plaider pour supprimer l'obligation de réservation et appelle à assouplir, après une concertation avec les personnes directement concernées, l'interdiction de transporter des voitures.

SNCB : la fermeture des guichets

En juin 2017, la SNCB annonçait qu'elle allait doubler dès septembre le nombre de gares dans lesquelles il est possible de réserver, jusqu'à trois heures à l'avance, une assistance personnelle pour les personnes à mobilité réduite. À partir de septembre, ce service sera offert dans 40 grandes gares au total, contre 18 jusqu'alors. C'est un progrès qui masque toutefois des reculs à d'autres égards. Citons notamment la fermeture de guichets, qui a des répercussions négatives sur le service offert aux personnes à mobilité réduite (plus d'assistance possible, distributeurs inaccessibles et frais de 7€ pour le tarif à bord...).

Même si Unia a pu constater en 2017 une meilleure écoute de la SNCB quant aux besoins des usagers en situation de handicap, Unia regrette son manque d'ambition en

vue d'améliorer l'accessibilité de son réseau. Celle-ci doit être considérée comme une exigence *a priori* dans toute décision relative à la gestion du réseau.

En juillet 2017, le tribunal de première instance de Bruxelles a rendu son jugement¹⁰⁰ dans un dossier relatif à un refus d'assistance à une personne en chaise roulante pour monter dans un train en gare de Tirlemont. Celle-ci a été rénovée il y a quelques années et est supposée accessible aux personnes à mobilité réduite. Unia s'était constitué partie civile.

Le juge ne nous a toutefois pas suivis, estimant que la mise en place d'aménagements raisonnables constituait de trop grands efforts financiers de la part de la SNCB et qu'ils n'étaient pas proportionnels aux avantages que le voyageur en chaise roulante pouvait en tirer. Il a estimé justifié la proposition de la SNCB, selon laquelle la personne en chaise roulante pouvait prendre le train à Herentals, à environ 13km de son domicile pour se rendre vers son lieu de travail à Turnhout, pourtant situé à moins de 11km de son domicile.

Unia a décidé d'interjeter appel, considérant que les coûts avancés par la SNCB étaient surestimés et les avantages sous-estimés. Nous estimons que le jugement ne va pas dans le sens de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et que l'aménagement demandé était raisonnable, en l'absence d'alternative crédible.

98 La recommandation d'Unia relative à l'accessibilité de l'offre de transport de De Lijn peut être consultée (en néerlandais) sur www.unia.be, rubrique Recommandations.

99 *Advies over de studieopdracht en beleidsaanbeveling rond scootmobielen*, à consulter que www.unia.be rubrique Avis et Recommandations.

100 Tribunal de première instance de Bruxelles, 18 juillet 2017, à consulter sur www.unia.be rubrique Jurisprudence.



SNCB : gare Schuman, intégralement accessible ?

Après plusieurs années de travaux, la gare de Bruxelles-Schuman est devenue intégralement accessible en 2016. Toutefois, jusqu'il y a peu, aucune assistance pour les personnes handicapées n'y était proposée par la SNCB.

Suite à différentes interpellations d'Unia et de l'asbl Passe le Message à ton voisin, la SNCB a finalement rajouté début 2018 la gare de Bruxelles-Schuman à la liste des gares proposant une assistance. Un dispositif élévateur est désormais présent en gare et permet aux personnes handicapées d'embarquer et de débarquer des trains moyennant la réservation de l'assistance 24h à l'avance.

Pour les trains à plancher bas (Desiro ou M6), ce dispositif n'est pas nécessaire car ces trains sont déjà équipés d'une rampe d'accès à bord. Cette dernière peut s'installer très facilement par l'accompagnateur de train lorsque les quais de la gare sont à bonne hauteur. Malheureusement, la SNCB n'autorise pas encore ses accompagnateurs de trains à déployer ces rampes dans les gares, obligeant par conséquent les personnes handicapées à dépendre du service d'assistance et à le réserver à l'avance.

Accessibilité des communes

Suite au travail entamé en 2015 avec les communes bruxelloises, Unia s'est penché en 2017 sur l'accessibilité des administrations des communes flamandes et wallonnes. **90 communes wallonnes et 80 communes flamandes ont répondu à un questionnaire en ligne pour faire le point sur leurs pratiques en matière d'accessibilité** et leur degré d'information en la matière.

Le projet doit permettre à Unia de formuler des recommandations plus précises pour inciter les pouvoirs locaux à améliorer l'accessibilité de leurs services publics, avec une attention particulière à l'accessibilité digitale. Il s'agit d'autre part d'inciter les autorités régionales à adopter un plan d'action global en matière d'accessibilité en soutien à l'action des pouvoirs locaux.

En 2018, Unia organisera une matinée d'échange en Wallonie et en Flandre pour permettre aux acteurs locaux, régionaux et associatifs de se rencontrer, d'échanger des bonnes pratiques et d'initier des projets en matière d'accessibilité.



Unia encourage la réalisation du plan wallon « Accessibilité »

En 2017, la Wallonie s'est dotée d'un plan « Accessibilité » pour les personnes handicapées et à mobilité réduite. Ce plan comprend 28 mesures engageant tous les ministres du gouvernement wallon. Unia ne peut qu'encourager vivement la réalisation de ce plan qui constitue un premier pas vers la réalisation des droits inscrits dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Unia se réjouit qu'une des mesures du plan wallon « Accessibilité » prévoit de favoriser la création de logements publics adaptables et adaptés (prévoir des quotas, réaliser un cadastre de l'existant...). Il s'agit d'une mesure indispensable pour permettre aux personnes handicapées de vivre une vie autonome.

Unia invite toutefois la Wallonie, ainsi que les autres Régions, à montrer plus d'ambition et à réviser en profondeur leur cadre législatif en matière d'accessibilité. Actuellement, les prescriptions ne concernent que les nouvelles constructions et les rénovations de bâtiments et espaces publics ou ouverts au public. Unia demande aux autorités de se doter d'une nouvelle réglementation plus ambitieuse prévoyant la mise en accessibilité, endéans un délai raisonnable, des infrastructures existantes qu'il s'agisse de bâtiments, cheminements ou transports publics.

Chiens d'assistance : participation à une action au Sénat

Le 26 septembre 2017, la BADF (Belgian Assistance Dog Federation¹⁰¹) a réuni ses membres au Sénat pour une action de sensibilisation des parlementaires et du secteur privé, devant la presse. Unia y a rappelé qu'interdire l'entrée d'un chien d'assistance à une personne en

101 Fédération belge des associations des chiens d'assistance (www.badf.be).

situation de handicap peut être considéré comme une discrimination et est par ailleurs contraire à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Il a déjà émis plusieurs recommandations à ce sujet par le passé.

Unia reçoit régulièrement des signalements de personnes accompagnées de chiens d'assistance (chiens guides, chiens d'aide et chiens d'intervention) à qui on refuse l'accès aux lieux publics, notamment dans l'horeca, les commerces ou encore les transports. En 2016, nous avons reçu 40 signalements ayant abouti à la constitution de 23 dossiers individuels pour une potentielle discrimination. Si l'on regarde les chiffres des 6 dernières années (entre 2011 et 2017), Unia a reçu 292 signalements ayant abouti à la constitution de 113 dossiers. Les trois Régions sont concernées.

Unia se réjouit de l'intérêt des participants et de l'engagement d'acteurs tels que COMEOS, la Fédération belge du commerce et des services, et de l'AFSCA, l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire, à avancer rapidement sur cette question. Nous retenons aussi de cette rencontre un besoin d'informer davantage le secteur de l'horeca de la réglementation en vigueur. Depuis ce jour, la volonté est née entre ces différents acteurs (BADF, COMEOS, AFSCA et Unia) de travailler ensemble à une action de sensibilisation pour un accès des chiens d'assistance sans discrimination.



Un hôtel en Espagne refuse un chien d'assistance

Une dame malvoyante apprend via l'agence de voyage auprès de laquelle elle a réservé son voyage que l'hôtel en Espagne où elle devait séjourner durant ses vacances n'accepte pas les chiens d'assistance. Tant l'Espagne que la Belgique prévoient pourtant dans la loi le droit pour les chiens d'assistance d'accéder à tous les lieux publics et accessibles au public, aux transports publics et aux habitations. Unia a informé le service juridique de l'agence de voyage de la législation espagnole afin de mettre l'hôtel en demeure. Ce dernier a finalement accepté le chien et la cliente a pu passer ses vacances en Espagne dans l'hôtel de son premier choix, avec sa famille et son chien, sans coût supplémentaire.

IT et accessibilité : des possibilités sous-exploitées

En 2017, Unia a ouvert 7 dossiers individuels concernant des sociétés de téléphonie et télécommunication. Ils concernent pour la plupart des personnes sourdes ou malentendantes, aveugles ou malvoyantes. Malgré les efforts déployés par ces sociétés pour proposer des solutions de communication à la pointe de la technologie, la question de l'accessibilité des services proposés aux personnes avec un handicap reste trop peu investie.

Les signalements que nous recevons concernent notamment des problèmes de sous-titrage de chaînes de télévision (trop rapide, incomplet ou inexistant), l'absence d'offre en audio-description ou encore de nombreux problèmes avec les services clientèle. Le suivi des demandes par voie électronique, censé répondre partiellement aux besoins de personnes sourdes, fonctionne mal ou accuse des retards chroniques. Certaines personnes se voient aussi renvoyées vers le service client par téléphone, parce que les quelques dispositions relatives aux clients en situation de handicap sont mal connues du personnel.

Hôpitaux et personnes sourdes

Unia reçoit depuis plusieurs années des signalements de personnes sourdes relatifs à des problèmes d'accessibilité des hôpitaux, notamment l'absence d'interprète en langue des signes, ou à des problèmes de remboursements de leurs prestations. En 2017 et 2018, Unia a réalisé une **enquête auprès d'hôpitaux flamands, francophones et germanophones** en vue de connaître leurs pratiques d'accueil des personnes sourdes et de mesurer leur connaissance de la notion d'aménagement raisonnable. Sur base des résultats de cette enquête, Unia a organisé 2 ateliers au printemps 2018 avec entre autres des représentants de personnes sourdes et malentendantes, des représentants des autorités, des collaborateurs des hôpitaux et des interprètes en langue des signes pour discuter des recommandations à formuler en la matière.

Unia réalisera pour l'automne 2018 un rapport de recommandations à l'attention des autorités (régionales et fédérale) et des hôpitaux belges. Par ailleurs, en collaboration avec la FFSB (Fédération francophone des sourds de Belgique), Doof Vlaanderen et Ahosa vzw, un dépliant sera mis à disposition du personnel des hôpitaux pour leur donner des conseils en matière d'accueil et de prise en charge des personnes sourdes. Des informations seront également diffusées vers les patients pour les renseigner sur leurs droits.



Salon de la surdité et *Werelddovendag*

Unia était présent au Salon de la surdité qui se tenait à Bruxelles le 23 septembre 2017. Ce salon, organisé par la Fédération Francophone des Sourds de Belgique (FFSB), informe les visiteurs sur les aspects technologiques, sociaux et culturels de la surdité. Il a été également l'occasion pour les visiteurs de partager avec Unia leur expérience sur la situation des élèves sourds dans l'enseignement obligatoire, que ce soit en tant que parent, ancien élève, personnel éducatif, service d'accompagnement, interprète... L'avis des visiteurs a permis notamment à Unia de rédiger, en collaboration avec le Délégué général aux droits de l'enfant, des recommandations aux autorités.

Unia était également présent à la journée *Werelddovendag* le 30 septembre 2017 à Louvain. Lors de cette journée, la communauté des malentendants a ouvert ses portes à tous et a organisé une bourse d'information avec des acteurs externes, des conférences et des ateliers. Unia y a informé des personnes sourdes au sujet de ses missions et a écoulé les préoccupations des visiteurs. Nous avons présenté la nouvelle section « langue des signes » sur le site internet d'Unia et le module « aménagements raisonnables » de la formation en ligne eDiv, qui est aussi entièrement accessible aux personnes sourdes. 2017 constituait aussi une édition spéciale de l' v nement, célébrant les 40 ans de la Fédération des associations de personnes sourdes en Flandre, Fevlado, qui a changé de nom à cette occasion. Elle s'appelle dorénavant Doof Vlaanderen.

Citoyenneté : nous avons des droits

J'ai un handicap et j'ai le droit de voter !

Voter est un droit fondamental, un pilier incontournable de la démocratie et de la citoyenneté. La Convention des Nations Unies, ratifiée par la Belgique, le rappelle sans ambiguïté dans son art.29 : les  tats parties s'engagent à « **faire en sorte que les personnes handicapées puissent effectivement et pleinement participer à la vie politique et à la vie publique sur la base de l'égalité avec les autres, [...] notamment qu'elles aient le droit et la possibilité de voter et d'être élues** ».

Or des témoignages ou signalements au moment des élections révèlent que bien souvent, les personnes en situation de handicap n'ont pas accès à l'exercice du droit de vote, bien qu'elles soient juridiquement capables. Des obstacles techniques, administratifs et un déficit d'information les en empêchent.

Depuis plusieurs années, Unia plaide pour une harmonisation et une clarification des réglementations qui organisent les élections en ce qui concerne la **possibilité de se faire accompagner dans l'isoloir** par toutes les personnes en situation de handicap. Les dispositions varient et peuvent engendrer une certaine confusion entre les différentes élections (communales, régionales, provinciales, fédérales, européennes), le vote papier ou électronique, les handicaps visibles ou moins visibles, reconnus ou pas... Une modification du code électoral devrait apporter plus de clarté d s 2018. Elle serait d'application pour les élections fédérales et européennes de 2019. Unia suivra attentivement les développements en la matière.

En 2018, Unia a décidé de réaliser une ** tude à la fois qualitative et quantitative sur l'effectivité du droit de vote**. L'étude aura pour objectif de connaître les pratiques en matière d'exercice du droit de vote des personnes en situation de handicap et d'identifier les obstacles qu'elles, leur famille et/ou leur entourage institutionnel rencontrent à cet égard. Elle visera aussi à identifier les outils et pratiques mis à leur disposition par les associations et les pouvoirs publics pouvant les aider à mieux connaître la vie politique et à voter. Le projet tend également à développer une méthodologie permettant de mesurer le taux de participation du public cible aux élections communales de 2018, avec la perspective de refaire l'exercice lors des élections de 2019.

Une campagne primée qui se poursuit en 2017



À l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, le 3 décembre, Unia a invité les électeurs avec un handicap à se rendre aux urnes en octobre 2018 et en mai 2019. Il s'agit d'une nouvelle déclinaison de sa campagne « J'ai un handicap et j'ai des droits ».

Unia est par ailleurs très fier d'avoir reçu, pour le film de cette campagne, le prix Canal C du meilleur film de communication sur le Handicap au *Extraordinary Film Festival* de Namur, en novembre 2017.

The Extraordinary Film Festival (www.teff.be) propose au grand public, aux professionnels et aux personnes concernées une image positive de la personne en situation de handicap, dans ses réalités et ses capacités, bien loin des clichés usuels. Organisé tous les 2 ans, il présente une sélection d'œuvres belges et étrangères, du film d'animation au documentaire et à la fiction.

Le film présenté par Unia, « J'ai un handicap et j'ai des droits », a été réalisé en décembre 2016 par et pour les personnes handicapées avec l'agence de communication Bonjour, dans le cadre du 10^e anniversaire de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Il peut être visionné sur www.unia.be, rubrique Sensibilisation et Prévention.



Unia récompensé pour son film « J'ai un handicap et j'ai des droits » à l'Extraordinary Film Festival de Namur (novembre 2017)



Vote et handicap : des consignes peu claires



« Je préfère être accompagnée d'une personne que je connais et en qui j'ai confiance », affirme Joke

Joke, malvoyante, ne comprend toujours pas pourquoi elle n'a pas pu choisir une personne de

son choix pour l'accompagner dans l'isoloir. La question a provoqué une longue discussion le jour du vote. « *Tout le monde a dû attendre puisque personne ne savait ce que disait précisément la loi. Finalement, nous sommes allés à deux dans l'isoloir. C'était plus facile pour moi. Le président a voulu m'assigner quelqu'un que je ne connaissais pas, j'ai refusé. Je préférais être accompagnée d'une personne que je connaissais et en qui j'avais confiance. Est-ce si étrange ? D'ailleurs, il n'y a pas que les électeurs avec un handicap qui demandent de l'aide, les personnes âgées sont souvent accompagnées d'une personne de leur choix. Si à chaque reprise vous devez discuter de ce qui peut être fait ou non, à long terme, vous vous découragez et au final vous n'allez plus voter.* »



« Dans mon école, nous abordons la question des élections et consultons les programmes des partis », explique Kathy

Kathy se souvient encore de la première fois où elle s'est rendue aux urnes. « *Ma mère m'a accompagnée et m'a guidée dans l'utilisation de l'ordinateur. C'était un beau moment, j'étais si fière de pouvoir choisir mon parti.* » Sa mère, Linda, en est convaincue, chaque voix compte, celle de Kathy aussi. « *Ce n'est pas parce qu'une personne a un handicap mental, qu'elle n'est pas apte à faire ses propres choix* », estime-t-elle. « *Les partis politiques doivent simplifier leur programme électoral et rendre l'information accessible* », insiste Linda. Pour bien faire les choses, Kathy se prépare : « *dans mon école, nous abordons la question des élections, nous cherchons l'information dans les journaux et lisons attentivement ce que propose chaque parti* ».

Sortir les personnes handicapées de la pauvreté

En janvier 2017, Unia a interpellé¹⁰² l'ex-secrétaire d'État à l'égalité des chances Elke Sleurs sur le risque ou la situation de pauvreté des personnes en situation de handicap. 40% des personnes handicapées vivent aujourd'hui d'une allocation et doivent s'en sortir avec moins de 1.000 euros par mois, **un montant inférieur au seuil de pauvreté européen**. Ce chiffre ne tient pas compte des frais supplémentaires liés au handicap, comme les transports spéciaux, les aménagements de l'habitation et les frais médicaux.

Par ailleurs, si le revenu d'intégration hors indexation a été majoré à titre de correction sociale du tax shift, cette majoration n'a pas été appliquée à l'allocation de remplacement de revenus. Or, celle-ci est inférieure au revenu d'intégration et ces montants ne sont plus implicitement liés, alors qu'ils l'étaient depuis 1987. Le gouvernement a effectué une correction de rattrapage à partir de 2017 mais sans effet rétroactif.

La Commission chargée de l'exécution et du suivi de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées réclame depuis plusieurs années un **plan d'action Handicap coordonné**. Or ce thème ne fait pas encore l'objet de conférences interministérielles, aussi utiles et nécessaires soient-elles dans notre État fédéral aux compétences morcelées.

L'année 2017 aura été aussi celle d'un immense gâchis dans le système de gestion des allocations de personnes handicapées, qui a connu un allongement considérable des délais moyens de traitement. Le respect des délais et l'accessibilité de la centrale téléphonique de la Direction générale des personnes handicapées sont des problèmes récurrents depuis des années mais ils ont culminé en 2017, en raison notamment d'un nouveau système informatique inadéquat. Unia ne peut que soutenir les recommandations du Conseil National des personnes handicapées pour le respect des délais imposés par la loi (avis 2017/13¹⁰³) ainsi que son avis 2017/03¹⁰⁴ qui dénonce une situation « *préjudiciable aux 600.000 personnes reconnues comme personnes handicapées par la DG PH, et aux membres de leurs familles* ». A ce jour, malgré des mesures prises par la secrétaire d'État aux personnes handicapées Zuhail Demir, le nombre de dossiers en souffrance est encore en augmentation.

102 Le texte est extrait d'une opinion publiée en janvier 2017 dans le mensuel Sampol (<http://www.sampol.be>).

103 L'Avis n° 2017-13 du CSNPH relatif au respect des délais de traitement des allocations octroyées aux personnes handicapées peut être consulté sur : <http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2017-13.html>.

104 L'Avis n° 2017-03 du CSNPH relatif à la gestion des dossiers d'allocations pour personnes handicapées (DG Personnes handicapées) peut être consulté sur : <http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2017-03.html>.



Bourse Reva : un lieu d'échange unique

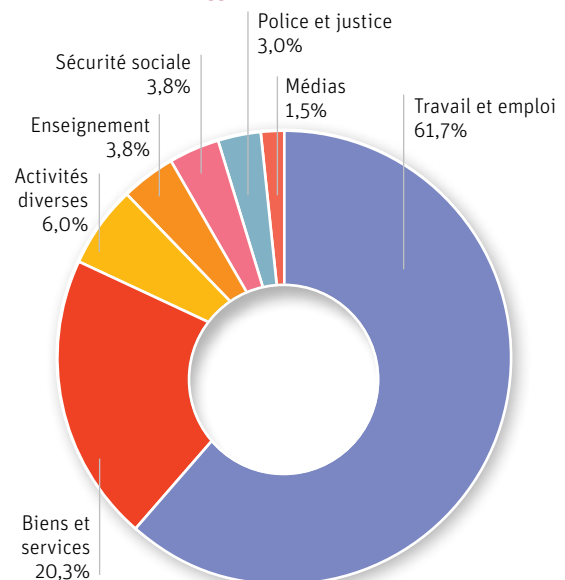
Du 20 au 22 avril, Unia a pris part pour la première fois comme exposant à REVA à Flanders Expo, la bourse bisannuelle d'information et de rencontre sur tout ce qui touche au thème du handicap. Cette participation a été pour Unia l'occasion idéale de présenter son action dans le domaine des droits des personnes handicapées, mais a aussi été une opportunité pour les collaborateurs de dialoguer directement avec des personnes handicapées et avec leurs proches. Unia a également assuré une conférence dans le cadre de l'étude REVA sur l'enseignement inclusif et les aménagements raisonnables dans le cadre de l'enseignement.

2.4 | État de santé

Nous observons en 2017 une augmentation remarquable des dossiers liés à l'état de santé (+52,9%). 6 dossiers sur 10 concernent l'emploi. Il est probable que cette augmentation soit en partie liée à la médiatisation, fin 2016, d'un dossier de licenciement d'une salariée atteinte d'un cancer. Unia s'était adressé au tribunal du travail de Gand pour faire reconnaître la discrimination et avait obtenu gain de cause.

Dossiers 2017 : critère « état de santé » - répartition par secteur

Nombre de dossiers : 133



Unia note que les employeurs aujourd'hui sont de plus en plus prompts à licencier une personne indisponible pour cause de maladie, au lieu d'examiner soigneusement la façon dont la personne peut continuer à travailler. Plusieurs dossiers concernent le coefficient de Bradford, une méthode de mesure du taux d'absentéisme au sein d'une entreprise, parfois utilisée pour sanctionner les travailleurs qui ont été absents à plusieurs reprises, même si ces absences étaient dûment justifiées.

Dans son rapport d'évaluation de la loi Antidiscrimination publié en février 2017, Unia recommande d'harmoniser les dispositions relatives à ce critère protégé. En effet, la loi Antidiscrimination évoque le critère d'« état de santé actuel ou futur », tandis que l'Accord de coopération de création du Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia) se réfère au critère protégé « état de santé », tout comme le décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement. La convention collective du travail n° 95 du 10 octobre 2008 relative à l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail a quant à elle repris le critère protégé de « passé médical ».

La distinction n'est pas que terminologique. D'après l'expérience d'Unia, la référence à l'état de santé actuel ou futur dans la loi Antidiscrimination est trop restrictive et ne tient pas compte de l'état de santé antérieur. Lors de la réorganisation d'une grande entreprise, des critères de licenciement ont, par exemple, été définis en attribuant des points négatifs en fonction du nombre de journées d'absence pour maladie. Une personne qui a souffert d'un cancer mais qui est guérie ou en rémission peut dans ce cas se voir menacée de licenciement. Or la Cour du travail a jugé que la loi Antidiscrimination ne s'appliquait pas parce que l'état de santé antérieur ne constituait pas un critère protégé par la loi. Pour Unia, la loi doit être adaptée pour mieux prendre en compte ce type de situation.



Diabétique ne veut pas dire inapte

Le 16 octobre 2017, la Cour du travail d'Anvers a une nouvelle fois condamné des autorités portuaires et un médecin du travail dans un dossier où un employé portuaire avait été écarté d'un poste parce qu'il était porteur du diabète de type 1. En 2011 déjà, un dossier similaire avait abouti eu même verdict.

À l'occasion de la journée mondiale du diabète, le 14 novembre, Unia a donc décidé de rappeler les principes de la législation antidiscrimination en matière d'emploi et d'état de santé. Unia a rappelé par voie de presse que, si le respect des règles de sécurité sur le lieu de travail est évidemment primordial, une exclusion automatique de tous les diabétiques constitue une discrimination. Le médecin du travail doit en effet examiner au cas par cas, et au moyen d'un bilan de santé individuel, l'aptitude au travail de chaque candidat.

Les discriminations envers les séropositifs perdurent mais...

Les discriminations envers les séropositifs perdurent, essentiellement dans les assurances et dans l'emploi. Telle est la conclusion d'une enquête¹⁰⁵ publiée en mars 2017 et réalisée par l'Observatoire du sida et des sexualités (Université Saint-Louis), avec la participation d'Unia. La recherche a été réalisée au départ des signalements reçus par Unia depuis 2003, année de la première loi Antidiscrimination.

Il s'agit de la **première enquête de cette envergure se penchant sur les discriminations dont sont victimes les personnes vivant avec le VIH en Belgique**. Au total, 141 signalements ont été analysés et 18 entretiens ont été menés pour mieux comprendre les situations et les conséquences de la sérophobie en Belgique.

Globalement, le nombre de signalements liés au VIH a augmenté depuis 2003, avec en moyenne une dizaine de signalements par an. Plus d'un tiers des signalements analysés concerne l'accès et l'offre de biens et de services,

105 Le rapport *La sérophobie en actes*, Observatoire du sida et des sexualités, mars 2017, peut être consulté sur le site www.unia.be, à la rubrique Publications.

en particulier un refus d'assurance ou une surprime en raison de la séropositivité du demandeur.

Le second domaine, qui regroupe près d'un quart des signalements, a trait à l'emploi. Cela concerne essentiellement des licenciements ou des non-renouvellements de contrat qui surviennent après la divulgation de la séropositivité, après un test de dépistage obligatoire ou réalisé à l'insu des employés, ou encore suite aux absences du travailleur liées à une détérioration de son état de santé. D'autres dossiers concernent des cas de harcèlement ou de refus de promotion.

Notons que même les personnes qui n'ont pas été discriminées ont intériorisé le risque de pouvoir l'être et anticipent donc ce traitement différentiel en se mettant elles-mêmes à l'écart.

Outre les conséquences directes de ces comportements, on dénote également des sentiments délétères (injustice, abandon, trahison, honte) susceptibles d'aggraver l'état de santé des personnes vivant avec le VIH. De plus, afin d'esquiver ou d'anticiper les discriminations, beaucoup adoptent une stratégie du silence, en ne divulguant pas leur statut sérologique. Or, ces deux éléments conjugués vont à l'encontre des recommandations de la politique de lutte contre le sida.

L'étude rappelle donc toute l'importance de combiner soutien médical et soutien social, entre autres pour éviter les discriminations, pour véritablement arriver à une normalisation de la prise en compte de l'infection au virus du sida.

... Pour la première fois, la justice condamne un assureur qui refusait une femme porteuse du VIH

Le 22 juin 2017, le tribunal de commerce de Bruxelles a ordonné à la compagnie d'assurance Cardif la cessation d'une pratique discriminatoire consistant à refuser d'assurer une personne atteinte du VIH, sous peine d'une astreinte de 2.500 euros par manquement constaté¹⁰⁶.

Le tribunal donne ainsi raison à une dame à qui on avait refusé une assurance solde restant dû dans le cadre d'un crédit hypothécaire parce qu'elle était séropositive. Elle avait alors saisi la justice et Unia s'était joint à l'action.

Cardif, filiale du groupe BNP Paribas, avait expliqué devant le tribunal, qu'étant incapable d'évaluer le risque, il avait préféré ne pas proposer de couverture à cette dame. Ce refus est contraire à la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre les discriminations, dont l'état de santé.

Unia est évidemment satisfait de la décision rendue. Refuser une assurance solde restant dû à une personne séropositive, c'est l'empêcher d'accéder à la propriété et donc de s'avancer dans un projet de vie.



Bonne pratique : Unia consulté sur une nouvelle police d'assurance

Le SPF Economie et la FSMA (Autorité des Services et Marchés Financiers) ont sollicité l'avis d'Unia sur une nouvelle police d'assurance. Celle-ci vise à octroyer un montant forfaitaire aux femmes atteintes d'un cancer du sein ou de l'appareil génital féminin. Les conditions pour y souscrire touchent à deux critères protégés par la loi Antidiscrimination : l'âge (il faut avoir souscrit avant 50 ans) et l'état de santé (ne pas avoir eu de cancer avant la souscription). Les statistiques et données scientifiques, permettant de mesurer la proportionnalité des critères de segmentation, sont complexes et évoluent rapidement. Il a été convenu de procéder à des évaluations périodiques de ces données pour pouvoir adapter régulièrement les critères de souscription aux données scientifiques en la matière. Cette collaboration constructive avec l'assureur repose sur un climat de transparence et de dialogue ouvert.

¹⁰⁶ Le jugement du 23 juin 2017 du Tribunal de commerce de Bruxelles peut être consulté sur le site www.unia.be, à la rubrique Jurisprudence.



Discriminations dans le secteur des assurances : Questions/Réponses d'Unia

Chaque année, Unia ouvre de nombreux dossiers relatifs aux assurances. La plupart concernent des assurances solde restant dû, hospitalisation, revenus garantis ou automobile. Il s'agit généralement de refus d'assurance, de surprimes ou d'exclusions de garantie.

Dans la plupart des dossiers, c'est le critère du handicap ou de l'état de santé actuel ou futur qui est invoqué mais il arrive également que le critère de l'âge soit mis en cause.

Les décisions doivent prendre en compte non seulement la législation antidiscrimination mais aussi les réglementations relatives au respect de la vie privée, aux assurances et aux droits des patients. Dans un Questions/Réponses, Unia fait le tour de cette réglementation complexe.

Plus d'infos : <https://www.unia.be/fr/articles/les-discriminations-dans-le-secteur-des-assurances>

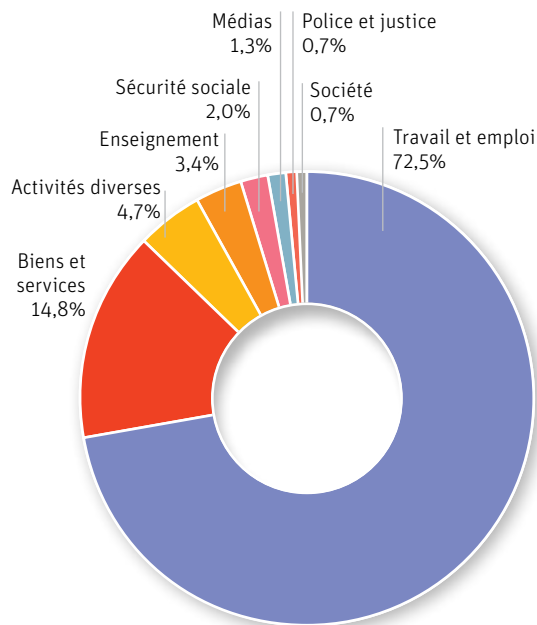
2.5 | Âge

En 2017, Unia a ouvert 149 dossiers individuels de discrimination présumée liée à l'âge, un chiffre quasi identique à l'année dernière. 7 dossiers sur 10 concernent le secteur de l'emploi et un peu plus d'1 sur 7 les biens et services (principalement le secteur des assurances), soit à nouveau des proportions identiques à l'année dernière.

La discrimination sur base de l'âge, particulièrement dans l'emploi, a fait l'objet de nombreux débats publics en 2016, notamment suite à la médiatisation de deux dossiers ouverts par Unia, à savoir les dossiers *Cuisines Dovy* et *Belgocontrol*, et à une campagne¹⁰⁷ de sensibilisation lancée à l'occasion de la Journée internationale des personnes âgées.

Dossiers 2017 : critère « âge » - répartition par secteur

Nombre de dossiers : 149



Le 13 juin 2017, la Cour du travail de Gand a confirmé¹⁰⁸ la condamnation du fabricant de meubles de cuisine Dovy pour discrimination liée à l'âge envers un candidat-employé âgé de 59 ans ; ce dernier avait reçu l'information suivante : « *vous avez effectivement le profil parfait pour cet emploi, à l'exception de votre âge* ».

En ce qui concerne Belgocontrol, Unia a reçu près d'une trentaine de signalements individuels. Pour rappel, en juillet 2016, Belgocontrol a lancé une procédure de recrutement pour une fonction de contrôleurs aériens, imposant aux candidats d'avoir entre 18 et 25 ans pour suivre la formation requise. Unia a rencontré les représentants de Belgocontrol à plusieurs reprises en 2017, afin de les interroger sur le fondement de cette limite d'âge et sa justification éventuelle. L'objectif était de dégager une solution tant au niveau structurel que pour les requérants individuels. Malgré un dialogue ouvert et franc, le caractère discriminatoire n'a pas été reconnu par Belgocontrol et Unia n'a pas été convaincu des justifications avancées. Dès lors le conseil d'administration d'Unia a décidé de saisir la justice. Le dossier est en cours. Nous regrettons aussi qu'un nouvel appel à candidatures ait été lancé en 2017 par Belgocontrol, reprenant la même limite d'âge.

¹⁰⁷ La campagne *Trop jeune ? Trop vieux ?* peut être consultée sur www.unia.be, à la rubrique Sensibilisation.

¹⁰⁸ L'arrêt du 13 juin 2017 peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Jurisprudence.



Trop âgé pour louer une voiture ?

Un homme désire louer une voiture pour ses vacances. Il s'adresse à une agence de location de voitures, mais sa demande est refusée car il a plus de 65 ans. Unia prend contact avec l'entreprise qui justifie sa décision en arguant qu'elle a déjà eu, par le passé, des expériences négatives avec des conducteurs plus âgés.

Sur base de chiffres récents d'Assuralia, le groupe de conducteurs des 51-75 ans est pourtant celui qui cause le moins de dégâts sur les routes. La limite d'âge de 65 ans est donc contraire à la législation dans la mesure où elle n'est ni nécessaire ni proportionnelle à l'objectif recherché. L'entreprise de location de voitures a accepté ce raisonnement et supprimé la limite d'âge de son règlement.

2.6 | Orientation sexuelle

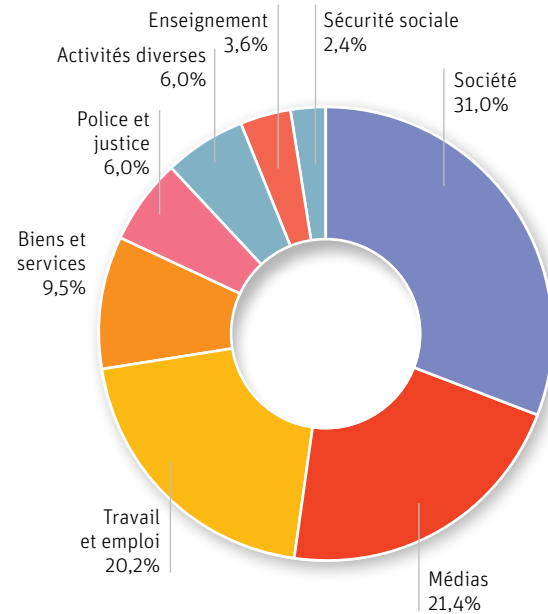
En 2017, Unia a ouvert 84 dossiers de discrimination présumée visant des personnes homosexuelles ou bisexuelles, un chiffre inférieur à celui de 2016 (104 dossiers) mais qui se situe dans la moyenne des dossiers ouverts par Unia ces dernières années. Comme pour les autres critères, la répartition de ces dossiers par secteur évolue peu. Dans le cas de l'orientation sexuelle, Unia est d'abord sollicité pour des conflits de voisinage ou dans l'espace public (agressions verbales, voire physiques). La diminution observée par rapport à 2016 concerne surtout le secteur des médias (dont internet et les médias sociaux).

Si en matière d'égalité de droits, la législation belge est considérée comme exemplaire à plusieurs égards, des améliorations sont encore nécessaires. En juillet 2017, Unia a formulé plusieurs recommandations à cet effet dans la lettre d'information¹⁰⁹ qu'il a soumise à Vitit Muntarhorn, expert indépendant en matière de protection contre la violence et la discrimination basée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre du Haut-Commissaire aux droits de l'Homme.

¹⁰⁹ La lettre d'information à Vitit Muntarhorn, expert indépendant en matière de protection contre la violence et la discrimination basée sur l'orientation sexuelle peut être consultés sur www.unia.be, rubrique Recommandation.

Dossiers 2017 : critère « orientation sexuelle » - répartition par secteur

Nombre de dossiers : 84



Nous plaidons notamment pour que soit abordée la **question de l'impunité de fait des délits de presse à caractère discriminatoire envers les personnes homosexuelles**. Pour rappel, à l'heure actuelle, une personne qui incite à la haine, la violence ou la discrimination dans la presse écrite (journaux, livres, site internet, médias sociaux...), pour des motifs autres que racistes, échappe *de facto* à des poursuites. Contrairement à l'incitation à la haine raciale, les discours de haine homophobes ne sont pas correctionnalisés et restent de la compétence de la Cour d'assises. Cela limite fortement la portée de la législation antidiscrimination de 2007.

Par ailleurs, si pour un certain nombre de délits une **aggravation de la peine** est possible ou obligatoire si l'un des mobiles est constitué par la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison d'un des critères protégés, cela n'est pas prévu pour d'autres délits dont sont pourtant victimes, de manière plus silencieuse et sournoise, les personnes homosexuelles (menaces, chantage, abus d'autorité, traitement dégradant, vol avec violence ou menaces et extorsions etc.).

Enfin, Unia demande un **assouplissement des règles visant à protéger une victime de discrimination contre des représailles**, ce qui pour les personnes LGBT est important, notamment dans le domaine de l'emploi, tant il est vrai qu'un « outing », voire un « coming out », peut avoir des conséquences directes sur le comportement des collègues ou de la hiérarchie.



Adoption par les couples de même sexe

Les couples de même sexe ont accès à l'adoption conjointe (nationale et internationale, mais en pratique quasi uniquement nationale). Si la loi sur l'adoption ressort du niveau fédéral, ce sont toutefois les Communautés qui sont compétentes pour les services d'adoption. Or les statistiques disponibles montrent un écart notable entre la Flandre (avec un taux de 50% d'adoptions par des couples de même sexe via un service d'adoption¹¹⁰) et la Fédération Wallonie-Bruxelles (avec un taux d'environ 10%¹¹¹). Unia recommande aux autorités d'examiner cette différence et de saisir cette opportunité pour contrer les discriminations en la matière.

Don de sang des hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes

En août 2017, Unia a adressé une recommandation¹¹² à la ministre fédérale des Affaires sociales et de la Santé publique Maggie De Block, concernant le don de sang des hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes.

Pour rappel, depuis les années 80, les hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes (HSH) ne sont pas autorisés à donner leur sang. Ils font face à une exclusion permanente, justifiée par les autorités compétentes en raison d'un risque accru de transmission de maladies infectieuses telles que l'hépatite C/B et le VIH. A la suite d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne, la ministre a soumis le sujet à l'examen du Conseil supérieur de la santé afin de déterminer s'il était possible de lever ladite exclusion. Dans son projet de loi, la ministre remplace l'exclusion permanente par une période de 12 mois d'abstinence sexuelle.

Unia estime que l'exclusion permanente des HSH du don de sang constitue une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. **La levée de l'exclusion permanente est donc une décision positive** et se justifie au vu des études actuelles. Quant au remplacement de l'exclusion permanente des HSH par une exclusion temporaire de 12 mois, **Unia considère que c'est une première étape et non une fin en soi.**

Nous estimons la mesure actuelle défendable au vu de l'état d'avancement des recherches scientifiques. Ces études portent sur les techniques de dépistage, de fonctionnement des listes pré-don et d'autres évolutions médicales mais également sur des données épidémiologiques, qui montrent notamment que la levée de l'exclusion visant les HSH dans certains pays a révélé une hausse de dons séropositifs dépistés ainsi que des rares cas de contamination. Par ailleurs, le Conseil supérieur de la santé a estimé que la fiabilité du questionnaire pré-don et de l'entretien personnel avec un professionnel de la santé en charge de la sécurité du don n'étaient pas suffisante pour déterminer le risque avec la précision requise. C'est la raison pour laquelle, il opte pour une approche collective par groupe de risque plutôt que pour une approche basée sur le comportement individuel.

Unia recommande d'assurer une évaluation périodique de cette mesure d'exclusion des HSH et de limiter au maximum cette exclusion au regard des données médicales, scientifiques et épidémiologiques. Nous recommandons par ailleurs une communication plus claire sur les raisons justifiant cette mesure, idéalement en collaboration avec la société civile.

Notons que la mesure fait l'objet d'un recours en annulation devant la Cour Constitutionnelle, introduit par l'association Arc-en-ciel Liège qui lui reproche de manquer d'ambition.

Plan d'action contre les discriminations et la violence envers les personnes LGBTI

Au niveau fédéral, la secrétaire d'État à l'Égalité des chances Zuhair Demir donne la priorité à un nouveau Plan d'action interfédéral contre les discriminations et la violence envers les personnes LGBTI. Unia a été étroitement impliqué dans l'élaboration des précédents plans d'action de 2013 et a aussi alimenté le contenu du nouveau plan, qui est attendu au printemps 2018.

Début décembre, le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a approuvé son propre Plan d'action bruxellois en matière d'orientation sexuelle et d'identité de

110 12 enfants sur 23 en 2016, selon le rapport du VCA, <https://www.kindengezin.be/img/activiteitenverslag-2016.pdf>.

111 9 enfants sur 64 en 2014-2015, selon le rapport de la direction de l'adoption de la Fédération Wallonie-Bruxelles, www.adoptions.be, rubrique Rapports d'activités.

112 La **Recommandation : don de sang des hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes (HSH)** peut être consultée sur www.unia.be, à la rubrique Recommandations.

genre. Le monde associatif bruxellois et Unia avaient été préalablement consultés pour alimenter ce plan et seront aussi impliqués dans sa mise en œuvre à partir de 2018.

Unia est impliqué dans ces plans en raison de sa compétence en matière d'orientation sexuelle. Pour les aspects d'identité de genre et d'expression de genre, c'est l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui a été impliqué.

Unia se réjouit que ces plans permettent de tendre vers une politique plus cohérente par-delà les différents domaines et niveaux politiques.



Condamnation pour viol et tentative d'assassinat à caractère homophobe

Deux Liégeois de 38 et 27 ans ont été condamnés le 16 février à des peines de 11 et 7 ans d'emprisonnement par la cour d'appel de Liège, pour avoir commis le viol suivi de la tentative d'assassinat à caractère homophobe d'un homosexuel liégeois de 53 ans en 2015 à Angleur. Le prononcé en appel est plus sévère que le jugement en première instance. Unia y voit le signe que les autorités judiciaires reconnaissent la particularité de ce type de violence. Il est en effet important que la motivation homophobe d'un tel acte soit identifiée et reconnue.

Un centre de médecine reproductive abolit la dernière discrimination vis-à-vis des couples lesbiens

L'implantation *post mortem* consiste, après le décès du partenaire, à implanter un embryon qui a été conservé par congélation. Le partenaire doit avoir donné son autorisation avant de décéder. Un centre de médecine reproductive avait fait une lecture restrictive de la loi en la matière - dont le texte néerlandais disait « zijn overlijden » (au masculin) - et ne réservait cette possibilité qu'aux couples hétérosexuels.

Après une intervention d'Unia, les couples lesbiens peuvent désormais bénéficier eux aussi de la possibilité d'une implantation *post mortem* dans ce centre, qui a adapté les contrats de ses patients et a informé tous les collaborateurs chargés d'une fonction de conseil.



Belgian Pride : l'asile et la migration

En mai 2017, Unia a participé, comme à l'accoutumée, à la Belgian Pride qui a vu la communauté LGBT défilier dans les rues de Bruxelles. Le thème était celui de « l'asile et de la migration ». Nous avons donc partagé notre stand avec Myria et interpellé les participants sur cette thématique, via notre borne interactive et la distribution de badges. Unia a rappelé que les comportements homophobes sont malheureusement toujours d'actualité. En cinq ans, le nombre de dossiers ouverts pour homophobie, dont les délits et crimes de haine, ont augmenté de 20%, raison pour laquelle la vigilance reste de mise.

3. Formation – information – sensibilisation

En 2017 aussi, Unia a continué à s'investir dans une présence forte sur le terrain. Les chiffres montrent un renforcement de toutes les formes d'intervention : information et sensibilisation, mais aussi et surtout formation et accompagnement.

Pour les interventions de nature **informative** et **sensibilisatrice**, Unia s'est investi en 2017 de manière ciblée dans des actions ayant une large portée (464 heures pour 8416 participants). Nous nous sommes principalement attachés à faire connaître le fonctionnement et les missions d'Unia. L'ancrage local d'Unia, au travers de ses points de contacts locaux, contribue également cette année à mieux faire connaître les services de notre institution et à familiariser le public avec eux. Par ailleurs, une grande partie des interventions en 2017 a été consacrée à faire connaître le cadre légal en matière d'antidiscrimination.

Dans les **formations** et l'**accompagnement** plus poussés que propose Unia, l'offre destinée aux entreprises, aux institutions publiques et aux organisations a été encore approfondie. L'accent est mis sur la formation et l'accompagnement de professionnels en vue de produire un impact structurel et durable.

Dans son offre de formation, Unia opte pour une approche sur mesure, sur la base d'une analyse approfondie des besoins chez le demandeur. Les formations sont construites autour de « situations problématiques » concrètes et cherchent à favoriser le plus possible d'échanges et d'interactions entre les participants. On recourt pour cela à des formes de travail participatives. Enfin, les constats et les contributions provenant des formations sont traduits en recommandations pour le commanditaire.

Lorsque, vu la taille de la demande, il n'est pas possible à Unia d'assurer lui-même la formation, Unia applique le principe de la formation de formateurs. De cette manière, des formateurs acquièrent au sein d'entreprises, d'institutions publiques et d'organisations les connaissances, les éléments de compréhension et les compétences nécessaires pour proposer eux-mêmes une formation à la diversité et à l'antidiscrimination.

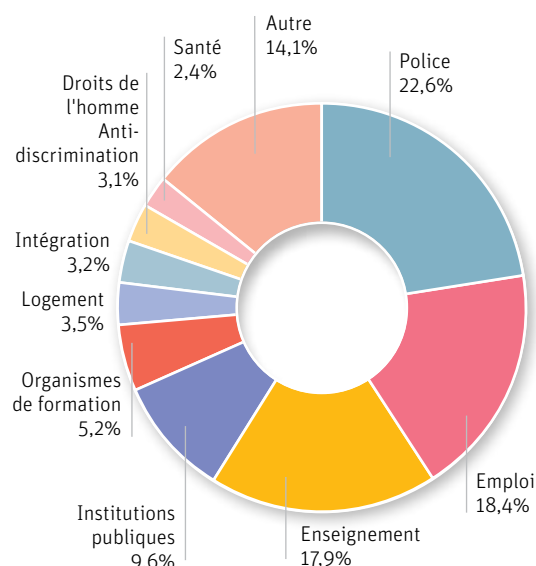
Dans le cadre de ses trajets d'accompagnement, Unia travaille en étroite concertation avec la hiérarchie de l'organisation qu'elle accompagne. Une condition pour cela est que la hiérarchie s'approprie le projet et traduise aussi cet engagement en moyens et en possibilités donnant à celui-ci des chances de réussir. L'accompagnement est conçu comme un processus de co-création dans lequel les deux acteurs ont leur part. En effet, une grande partie de l'expertise est déjà présente au sein de l'organisation et il s'agit de la valoriser. Unia peut à son tour apporter une expertise complémentaire, mais facilite dans une large mesure le processus. L'organisation elle-même est l'auteur et le propriétaire des solutions structurelles et à long terme qui sont élaborées.

Les trois principaux secteurs dans lequel le service Formation et Accompagnement a été actif en 2016, à savoir la police, l'emploi et l'enseignement, ont poursuivi leur croissance en 2017.

En ce qui concerne le secteur de la police, il a été décidé en 2017 d'évoluer à partir de 2018 vers une forme revue de collaboration. La Convention actuelle entre la police intégrée et Unia cédera la place à une collaboration qui permet davantage de flexibilité. Les accents dans les objectifs de la collaboration avec la police pourront ainsi s'inscrire dans un calendrier plus réaliste. C'est ainsi qu'Unia continuera à s'investir en 2018 dans l'offre de formation COL13/2013, le travail sur le profilage ethnique, le soutien au projet Caserne Dossin et l'accompagnement sur mesure de zones de police locales.

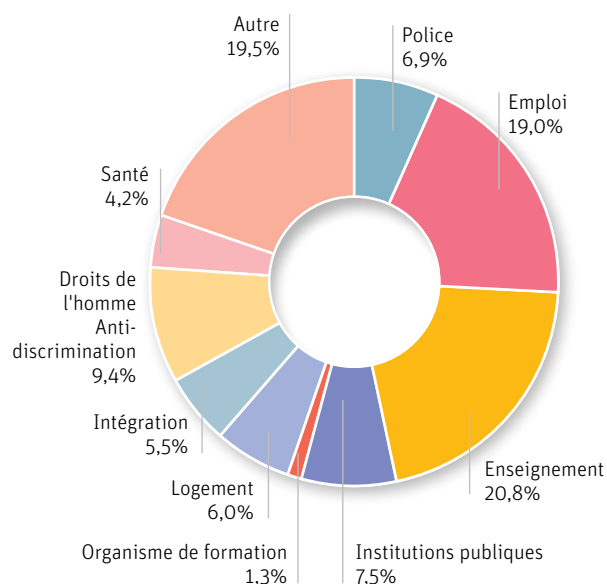
Temps investi par secteur (en heures)

Nombre d'heures : 2596



Nombre de participants par secteur

Total : 12378



Formation et Accompagnement : présence sur le terrain

Info et sensibilisation (<4h)	
Heures	464
Participants	8.416
Formation et accompagnement (<4h)	
Heures	1.132
Participants	3.932
Total	
Heures	2.596
Participants	12.378

Formations longues (10 jours ou plus) en 2017

	Temps investi (en heures)	Nombre de participants
Police	224	206
Zone Bruxelles Ouest	224	206
Emploi	112	60
SPF Emploi (eDiv et modules de suivi)	112	60
Enseignement	282	148
Aménagements raisonnables PBD POC*	186	125
Inspecteurs scolaires	96	23
Institutions publiques	160	86
IBGE	80	39
CPAS Molenbeek	80	47

* en Flandre : Pedagogische begeleidingsdiensten / Permanente Ondersteuningscel Centra voor Leerlingenbegeleiding



Trajet de formation sur la COL13/2013 relative à la recherche et la poursuite en matière de discriminations et délits de haine avec la zone de police Bruxelles-Ouest

Un trajet de formation sur la mise en application de la COL13/2013 a été mis en place au sein de la zone de Bruxelles-Ouest. Ce projet a vu le jour à l'initiative de la zone elle-même, par l'intermédiaire des policiers de référence désignés pour cette matière. Il a pu être mené à bien grâce au soutien continu de la hiérarchie de la zone. Au total, 251 membres du personnel, cadres hiérarchiques et personnel de terrain de l'intervention, la garde et l'accueil ont été formés, entre juillet 2016 et septembre 2017.

Les objectifs généraux étaient les suivants : d'une part appliquer une grille de lecture sur des situations concrètes pour identifier et intégrer les éléments constitutifs des infractions aux lois antiracisme et antidiscrimination dans les PV ; d'autre part mener une audition en posant les questions-clés lorsqu'une infraction sur cette matière est suspectée. Nous nous sommes par ailleurs attachés à déclinier la question de la lutte contre les discriminations et délits de haine en fonction des spécificités des publics ciblés. Ce travail sur mesure a contribué à affiner l'analyse des questions à investiguer au sein de la zone.

Par souci d'efficacité et d'interactivité, nous avons travaillé en sous-groupes sur base de situations et d'auditions réelles anonymisées, en partant systématiquement des connaissances des policiers déjà expérimentés dans l'analyse de cas et de plaintes. La jurisprudence apportée sur les cas proposés a permis de mettre en avant l'efficacité d'un travail policier réalisé avec professionnalisme.

En dépit de certaines résistances de départ, les participants ont positivement évalué les formations : ils y ont vu un apport pratique incontestable dans la réalisation de leur travail. En grande majorité, ils ont fait part du fait que, dans leur quotidien professionnel, ils ne sont pour ainsi dire jamais confrontés à des plaintes pour discrimination ou délit de haine mais s'accordent à dire qu'un « chiffre noir » demeure sur ces questions. Les causes évoquées de ce sous-rapportage sont multiples : manque d'informations des citoyens par rapport à leurs droits, crainte de venir déposer ce type de plaintes au commissariat, manque de formation dans le chef des policiers et des magistrats, problème d'encodage...



Au niveau local, le trajet de formation a permis d'identifier des obstacles et des leviers dans le fonctionnement de la zone. Trois problématiques se sont dessinées à l'issue du trajet de formation. Elles ont été présentées au Comité de direction de la zone. Il s'agit de :

- la nécessité de travailler sur la diversité interne en diversifiant notamment le recrutement et en renforçant le travail d'équipe, au-delà des fonctions endossées par chacun ;
- la veille à maintenir en interne sur les questions de discriminations et délits de haine en matière d'information interne et d'encodage ;
- la nécessité de travailler efficacement sur la relation police-population à travers des collaborations avec des partenaires civils présents sur le territoire, conformément à l'approche orientée communauté.

Unia a également encouragé la mise en place d'une réflexion sur l'éthique et la déontologie propre à la zone. Nous avons en effet été saisis de plusieurs signalements à l'encontre d'un policier de la zone pour des propos islamophobes et racistes et des coups et blessures.

Le soutien réel et continu de la hiérarchie pour ce type de projet est indispensable pour avoir un impact sur le long terme et s'inscrire dans une démarche constructive. Les échanges avec les participants ont permis à Unia de mieux appréhender les réalités de la zone et de saisir les difficultés inhérentes aux métiers policiers. La formation a aussi contribué concrètement à l'amélioration des outils d'encodage et de communication sur la thématique.

























Bien gérer la diversité dans mon asbl

Au mois d'octobre 2017, un formateur d'Unia a co-animé une nouvelle formation au catalogue de la Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes (FESEFA). Intitulée « Bien gérer la diversité dans mon asbl », elle propose aux participants d'explorer cette thématique sur deux journées.

La formation se veut pratique et centrée sur les situations amenées par les participants : conflits intergénérationnels, place de la religion au travail, difficultés liées à l'engagement d'un travailleur en situation de handicap, etc. Les participants découvrent le cadre légal antiracisme et antidiscrimination, explorent des outils de gestion de la diversité et cherchent ensemble des solutions aux difficultés qui se posent à eux. La formation propose également de se questionner sur son propre fonctionnement afin de limiter les effets des biais inconscients dans le recrutement et la gestion d'équipe.

L'objectif de ce partenariat est que la Fesefa puisse, dans le futur, continuer à proposer ce module de formation de façon autonome. L'apport d'Unia consiste à enrichir la pratique de formation de la Fesefa en apportant une expertise pédagogique développée depuis plusieurs années sur cette thématique particulière. Une deuxième session de co-animation est prévue au début de l'année 2018.

4. Avis et recommandations

Domaine / Critère	
TOUS SECTEURS	
Tous critères	 Avis d'initiative sur la note de politique générale de la secrétaire d'État à l'Égalité des chances (Z. Demir)
	 Recommandation <i>Pour une ordonnance-cadre antidiscrimination</i>
	 Avis sur le plan de réduction des inégalités et de lutte contre la pauvreté
Orientation sexuelle	 Rapport de recommandations « SOGI » Haut-Commissaire aux droits de l'Homme
	 Avis sur le plan bruxellois contre l'homophobie et la transphobie
EMPLOI	
Tous critères	 Recommandation <i>Contrôle et surveillance par l'Inspection du travail</i>
	 Recommandation <i>Jobs étudiants</i>
	 Avis sur l'avant-projet d'ordonnance visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi
Handicap	 Recommandation <i>Droit aux aménagements raisonnables pour les fonctionnaires en situation de handicap</i>
LOGEMENT	
Tous critères	 Avis sur le projet de décret visant la régionalisation du bail d'habitation en Région wallonne
Autres	 Recommandation <i>Adresse de référence pour personnes résidant en habitat mobile</i>
	 Avis d'initiative sur l'exigence de la connaissance de la langue dans le logement social
	 Avis d'initiative sur l'avant-projet de décret wallon relatif à l'accueil des gens du voyage
ENSEIGNEMENT	
Handicap	 Recommandation <i>Langues des signes dans l'enseignement général</i>
	 Avis d'initiative sur le nouveau modèle de soutien (enseignement inclusif)
	 Avis d'initiative sur le Pacte d'Excellence
	 Avis relatif à l'accueil et l'accompagnement dans l'enseignement ordinaire obligatoire des élèves présentant des besoins spécifiques
BIENS ET SERVICES	
Handicap	 Avis d'initiative sur l'interdiction des scooters pour PMR (De Lijn)
	 Recommandation <i>Accessibilité De Lijn</i>
Convictions religieuses	 Avis sur l'abattage rituel
	 Avis sur l'interdiction du maillot de bain couvrant dans les piscines publiques
SANTÉ	
Orientation sexuelle	 Recommandation <i>Don de sang HSH</i>

Dans le cadre de ses missions, Unia est habilité à adresser des avis et recommandations indépendants à tout pouvoir public en vue de l'amélioration de la réglementation et de la législation. En 2017, Unia a formulé 22 nouveaux avis relatifs à des projets de textes législatifs ou réglementaires ou recommandations basées sur des études et analyses de cas.

Ces avis et recommandations sont détaillés dans l'ensemble de ce rapport annuel. Ils peuvent être consultés dans leur totalité sur www.unia.be, rubrique Recommandations. Le tableau ci-dessus indique les secteurs, les critères ainsi que les niveaux de pouvoir concernés.



Demandes d'avis des pouvoirs locaux en augmentation

Dans le cadre de l'implantation du service Local en Wallonie, nous avons pris le parti de rencontrer les autorités locales des communes de chaque zone afin de présenter Unia et ses différents services, ainsi que d'évoquer les pistes de collaborations et d'accompagnement possibles.

Cet ancrage aidant et au fil des rencontres et partenariats, Unia est de plus en plus sollicité par les pouvoirs locaux, que ce soit via les plans de cohésion sociale ou directement via le Collège, pour accompagner des initiatives ou dans le cadre de l'adoption de mesures en lien avec nos matières. Nous sommes aussi invités à remettre des avis sur des thématiques spécifiques ou sur des plans de diversité de plus grande envergure.

Chapitre 3

Tisser des liens



1. L'enjeu local

Le niveau local constitue un échelon particulièrement pertinent pour travailler sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination. Il gère les politiques de proximité qui impactent le quotidien des gens, à tous les âges de la vie. Il est aussi perçu par le citoyen comme un niveau où il reste possible d'agir et de prévenir.

Pourtant, inscrire l'objectif d'égalité et de non-discrimination dans toutes les politiques publiques locales n'est pas encore chose acquise. C'est d'abord un changement de mentalité, qui implique de se poser une question avant la mise en œuvre d'un projet ou d'une mesure : *« quel sera son impact en termes d'égalité sur l'ensemble des citoyen-ne-s? »*

Des bonnes pratiques ou, à tout le moins, des bonnes volontés se manifestent un peu partout et de nombreuses communes se mobilisent déjà régulièrement dans des projets de sensibilisation et de promotion du vivre-ensemble. **Il faut capitaliser sur ces initiatives pour ancrer véritablement cette démarche dans la vie locale.** Les bonnes idées sont là, encore faut-il les repérer. L'échange de bonnes pratiques doit être davantage encouragé et Unia peut y contribuer.

En assurant une présence locale, notre volonté est double. Il s'agit d'une part d'être plus proche des citoyens en leur offrant un service de proximité, mais aussi des pouvoirs locaux et régionaux ainsi que des acteurs de la société civile. Cette présence locale permet d'autre part de développer une expertise plus micro qui prend en compte l'environnement et les réalités locales. Les collaborateurs des services locaux sont aussi le « visage » d'Unia et soutiennent le premier interlocuteur des personnes, entreprises ou organisations locales qui nous sollicitent.



Un site Spécial élections

Les sujets qui ont émergé des ateliers d'échange organisés par les services locaux en Flandre et en Wallonie constituent le socle d'un nouvel outil qu'Unia mettra à disposition des pouvoirs locaux dès 2018.

Unia veut en effet saisir l'occasion des élections de 2018 pour sensibiliser à l'importance de se pencher sur une politique transversale d'égalité des chances au niveau local. Nous avons développé dans ce but un site internet (**lechoixégalité.be**) destiné à servir de source d'inspiration. Les mandataires politiques, mais aussi les fonctionnaires et les conseils consultatifs y trouvent **d'innombrables bons exemples** de communes pionnières par rapport à un certain aspect de l'égalité des chances. Le site fournit par ailleurs des **conseils et des recommandations** pour à peu près tous les domaines qui relèvent de la compétence des pouvoirs locaux. Il y a aussi des recommandations et des exemples inspirants pour les zones de police locales.

Le site est disponible dans les trois langues nationales et sera actualisé en permanence. Les villes et les communes peuvent demander à tout moment de partager leur bonne pratique sur ce site afin d'inspirer ainsi d'autres communes.



En Wallonie, les points de contacts locaux ont vu le jour en 2016. Ils sont implantés sur base des bassins de vie définis par les gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous avons opté pour une stratégie qui s'organise autour de quatre bureaux permanents et de permanences décentralisées permettant de compléter la couverture du territoire :

- Wallonie picarde/Hainaut centre : bureau à Mons. Des permanences à Tournai, Péruwelz vont progressivement compléter le dispositif pour la Wallonie Picarde
- Brabant wallon/Hainaut sud : bureau à Charleroi et permanences à Ottignies, Nivelles (sur rendez-vous)
- Namur/Huy-Waremme/Luxembourg : bureau à Namur, permanences à Huy et sur rendez-vous à Arlon
- Liège/ Verviers : bureau à Liège, permanences à Verviers, à Ans, à Eupen (voir ci-dessous) et bientôt à Malmedy

Nous avons également gardé des liens étroits avec les Espaces Wallonie où nous continuons à organiser des permanences lorsque c'est possible ou à travailler en étroite collaboration pour assurer le suivi des signalements individuels.

Depuis décembre 2017, Unia organise une permanence mensuelle en langue allemande au Parlement de la Communauté germanophone à Eupen. Tous les deuxièmes vendredis du mois, une collaboratrice d'Unia sera présente dans les locaux de la Médiatrice de la Communauté germanophone.

En Flandre, les points de contact antidiscrimination existent depuis 2009. Créés par le décret flamand sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement en juillet 2008, ils ont été intégrés à Unia en 2014. Ils sont implantés dans 13 centres urbains : Alost, Anvers, Bruges, Genk, Gand, Hasselt, Courtrai, Louvain, Malines, Ostende, Roulers, Saint-Nicolas et Turnhout.

Si en 2016, l'accent a été mis sur un nécessaire travail de notoriété de ces points de contact locaux, 2017 a permis de consolider des liens et de mieux s'insérer dans des réalités locales extrêmement diverses. Cela implique de :

- s'inscrire dans le réseau local (plateformes, conseils consultatifs...);
- s'inscrire dans des initiatives locales existantes (festivals, journées internationales, projets de ville...);
- participer et s'impliquer en tant qu'acteur local ;
- faciliter les échanges et mettre en lien ;

Notre approche n'est volontairement pas celle d'un service public qui vient porter la bonne parole et donner des leçons. A l'instar de notre politique dans le règlement des dossiers individuels qui privilégie la concertation et la médiation, nous travaillons au travers de la réflexion/la construction participative, l'échange de bonnes pratiques et le travail en réseau.

Concrètement, les collaborations peuvent se décliner autour de ces grands axes :

- collaboration dans le cadre d'un dossier individuel de discrimination, les thématiques privilégiées au niveau local étant l'enseignement, le logement, l'horeca, les transports et les services des administrations locales ;
- séances d'information et de sensibilisation sur mesure à la législation antidiscrimination ;
- avis et recommandations sur des mesures ou des projets initiés à l'échelle de la commune ;
- guidance et accompagnement dans le cadre de projets en lien avec l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations ;
- participation à des événements locaux en lien avec nos compétences.

1.1 | Journées locales et internationales

En 2017, Unia a organisé en Wallonie sa première journée d'échanges et de mise en réseau des acteurs publics locaux. En Flandre, les services locaux ont poursuivi la série de rencontres intitulées *Journées d'inspiration* entamée en 2016. Ces journées sont l'occasion, pour Unia, d'être à l'écoute des demandes et des défis locaux et de mieux comprendre et s'insérer dans le réseau local. Pour les communes et les acteurs locaux, elles constituent l'opportunité d'échanger des réflexions et des projets et de mieux connaître les services proposés par Unia.

Journée des communes en Wallonie

L'objectif de cette journée d'échange, organisée le 27 avril 2017 à Namur, était de partager les questionnements rencontrés par les pouvoirs locaux, ainsi que les pratiques et politiques en matière d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations. C'était également l'occasion de favoriser la mise en réseau des agents communaux et provinciaux, d'Unia et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.



Après une introduction aux législations antidiscrimination, six ateliers thématiques étaient proposés :

- gestion de la diversité convictionnelle et culturelle ;
- les discriminations au logement ;
- l'accessibilité des services et des infrastructures dans la commune ;
- aménagements raisonnables dans l'emploi et l'enseignement ;
- faire face aux discours de haine dans l'espace public ;
- stéréotypes de genre et égalité dans la commune.

Ces ateliers étaient animés en duo par les collaborateurs-trices des points de contact locaux et des expert-e-s d'Unia et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les échanges se sont révélés riches : des aspects théoriques ont été abordés, mais il a aussi été question d'échanges d'expériences et de pratiques, tant au sujet de l'organisation interne de la commune que de ses services aux citoyen-ne-s.

Toutefois, le travail ne s'arrête pas là. Il s'inscrit à moyen terme dans un contexte plus large qui est celui des élections communales de 2018 et des politiques dessinées par les nouvelles majorités et mises en place par les administrations.

En 2017, Unia a également rencontré des partenaires et acteurs locaux lors de la présentation décentralisée de son rapport annuel, à Liège, Charleroi et Tournai. Les thèmes du logement et de l'emploi y ont notamment été abordés avec des intervenants externes. Ainsi, Sébastien Pradella, directeur du Centre d'Etudes en Habitat Durable (CEHD) et Grégor Stangherlin, responsable du Plan de cohésion Sociale de Liège ont abordé la thématique du Logement. Basilio Napoli, directeur général stratégique du Forem et Sile O'Dorchai, directrice scientifique à l'IWEPS nous ont fait part de leur expérience et recherches en matière d'emploi.

Journées d'inspiration et de réflexion en Flandre

Depuis 2016, Unia organise en Flandre des « journées d'inspiration et de réseautage » pour mieux faire connaître son action aux acteurs locaux et favoriser les dynamiques d'échange d'informations et de bonnes pratiques.

En 2017, ces journées ont été couplées à la présentation du rapport annuel d'Unia. Deux intervenants externes étaient par ailleurs invités à débattre d'une thématique spécifique avec les participants. Le 13 juin, Karel Van Eetvelt, administrateur délégué d'UNIZO et Patrick Loobuyck, philosophe

politique, ont abordé les thématiques de la diversité dans le secteur de l'emploi d'une part, et de la polarisation croissante de la société d'autre part. Le 14 juin, Patrizia Zanoni, professeure à l'université d'Hasselt et Machteld Verbruggen, directeur de la haute école Hogeschool, ont abordé les thématiques des droits des personnes handicapées d'une part et également de la diversité dans le secteur de l'emploi. Enfin, le 22 juin, Khalid Benhaddou (président de la plateforme des Imams flamands et auteur du livre « Is dit nu Islam ? ») ainsi que Elisabeth De Vleeschauwer (collaboratrice du réseau d'enseignement GO! Onderwijs) se sont penchés d'une part sur la signification de l'islam moderne et d'autre part sur l'enseignement inclusif. La formule sera reconduite en 2018.

Communauté germanophone

Unia a présenté ses activités à travers une soirée thématique à Eupen le 27 novembre. Il s'agissait d'une première séance publique, organisée en allemand. Après avoir expliqué le mandat de l'institution et les actions qui en découlent, la direction et les collaboratrices germanophones sont revenues sur les points forts du rapport annuel 2016. Une attention particulière a été accordée aux signalements de discrimination introduits en Communauté germanophone.

Journées internationales

Les journées internationales sont traditionnellement l'occasion d'attirer l'attention sur une problématique, de mettre en avant des recommandations et de célébrer la diversité de notre société. En 2017, Unia a une nouvelle fois organisé des activités dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars), la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (17 mai) et la Journée Internationale des Personnes Handicapées (3 décembre).

Le **21 mars**, nous avons voulu donner la parole aux jeunes pour qu'ils expriment ce qu'ils ressentent autour de la question du racisme aujourd'hui. La campagne #DonneMoi1Minute a donné lieu à l'organisation des dizaines d'activités organisées par des écoles, des maisons de jeunes, des associations, des villes et communes... Les vidéos, tags ou autres œuvres d'art urbain réalisés dans le cadre du 21 mars sont autant de témoignages de leur envie de réagir au racisme dit quotidien et de se projeter dans une société multiculturelle et inclusive. Notre page Facebook et notre site internet www.unia.be reprennent une sélection des événements organisés (voir aussi partie 2.3. de ce rapport).

Le **17 mai**, les points de contact locaux d'Unia ont contribué à porter haut les couleurs du drapeau arc-en-ciel qui symbolise le mouvement LGBT via des animations ludiques, des stands d'information et autres actions de sensibilisation organisées par plusieurs villes et associations.

Enfin, le **3 décembre**, les services locaux ont organisé ou participé à des moments d'information et diverses actions de sensibilisation, mettant l'accent sur des thématiques telles que l'emploi, les logements accessibles ou le droit pour une personne handicapée de faire ses propres choix dans la vie.



Unia a également diffusé sa propre campagne consacrée au droit de vote des personnes handicapées. Via la diffusion d'affiches, de visuels et de témoignages sur les médias sociaux, Unia a ainsi rappelé à la Belgique et aux pouvoirs locaux leur engagement à « *faire en sorte que les personnes handicapées puissent effectivement et pleinement participer à la vie politique et à la vie publique sur la base de l'égalité avec les autres, [...] notamment qu'elles aient le droit et la possibilité de voter et d'être élues* » (article 29 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées). Nous renvoyons le lecteur à la partie 2.1. de ce rapport pour de plus amples informations.

1.2 | Focus sur quelques actions locales

Unia organise, participe ou s'associe chaque année à de nombreuses actions locales, en partenariat avec les échevinats et/ou des associations de terrain. Nous présentons dans cette partie une brève sélection de ces activités, tantôt ponctuelles, tantôt structurelles. Nous renvoyons également le lecteur à la partie *Formations-Information-Sensibilisation* de ce rapport, ainsi qu'à notre agenda en ligne : <http://unia.be/fr/agenda>.

Une course-relai accessible à tou-te-s

Unia a participé le 3 décembre 2017 à la course-relai organisée par le Collectif 03/12 à Liège. Celui-ci est composé d'une quinzaine d'associations actives dans le secteur du handicap et est soutenu par l'Echevinat de la Vie sociale et le service Accessplus de la Ville de Liège. Pour l'édition 2017, le Collectif a couru pour l'inclusion, au cœur de la cité ardente. La course pouvait se faire seul ou par équipe de trois ou de six. Le parcours a été entièrement pensé pour que les personnes en situation de handicap puissent prendre part à l'événement.

Semaine de la solidarité : la plus longue table

Le 28 septembre, dans le cadre de la semaine de la solidarité, la ville de Bruges et de nombreux acteurs locaux, dont Unia, ont installé une immense table dans la gare pour y convier des citoyens de tous horizons. Cette activité rentrait dans le cadre du projet *Allemaal Mensen Brugge* de 11.11.11. L'objectif était de promouvoir le dialogue, en invitant les gens à parler à des convives qu'ils côtoient peu dans leur vie quotidienne, tels que des demandeurs d'asile, des personnes en situation de pauvreté, des personnes jeunes ou âgées... Un carrousel des langues, di-



verses animations et un délicieux buffet ont amené les participants à briser la glace et à échanger leurs points de vue sur diverses questions. Le succès était au rendez-vous puisque 400 à 450 participants ont partagé ce moment de convivialité.

Les apéros-débats d'Unia

Prendre un moment, lors d'un événement ou d'une manifestation existante organisée par un partenaire, pour réfléchir et échanger au sujet des droits humains et de l'égalité des chances ? Tel était l'objectif des trois apéros-débats organisés à Mons par Unia, en mars et avril 2017, dans le cadre de la Triennale de l'Affiche politique organisée par le Pôle Muséal de la ville de Mons.

Au travers de ce premier partenariat, l'idée était de cibler un public plus large ou différent que celui que nous avons l'habitude de drainer. Le débat, au cœur de l'exposition au Mons Memorial Museum, ouvert à un public non averti ou non convaincu, a permis à chacun de s'exprimer librement sur des sujets qui touchent tout le monde.

Les thématiques de l'exposition et particulièrement des affiches exposées dans le cadre du concours rencontraient nos préoccupations. Nous avons ainsi pu aborder les thèmes de la liberté d'expression, des migrations et des discriminations.

Pas question ici de conférences ou d'exposés mais bien d'une discussion entre un expert, un acteur de terrain, un modérateur (Unia) et le public, la volonté étant de rester dans un échange dynamique. C'est aussi l'occasion de mettre en avant un acteur de terrain local actif dans le champ de la thématique évoquée.

Salut, c'est de la discrimination ?

DiverCity est une collaboration entre l'organisation des villes et des communes flamande VVSG, les trois organisations syndicales flamandes / services publics (ACOD-Administrations locales et régionales, ACV-Services publics

et VSOA) et le gouvernement flamand. DiversCity œuvre en faveur d'une politique diversifiée du personnel. En 2017, le Service Local d'Unia a été invité à participer à l'élaboration de la formation « Hallo, is dit discriminatie? ».

Unia a donné à des collaborateurs de pouvoirs locaux, d'agences immobilières sociales, de services de soins à domicile et de zones de police une initiation gratuite à la législation relative au racisme et à la discrimination dans le contexte professionnel. Ils ont aussi appris à réagir à des demandes discriminatoires de citoyens et d'utilisateurs (par exemple, de ne pas leur envoyer de femme de ménage d'origine étrangère). Cette formation interactive a été très appréciée. Les cinq journées de formation (dans chaque chef-lieu de province et à Bruxelles) ont pratiquement toutes affichées complètes. Ces formations seront rééditées en 2018.

Débat autour du film « Chez Nous »

A Charleroi, le service Local a été sollicité par l'Athénée Jules Destrée pour organiser une animation avec les élèves après la projection, au Quai 10, du film « Chez Nous » de Lucas Belvaux. Pas moins de 220 élèves de 5^e et 6^e années ont assisté à la projection. S'en est suivi un débat animé et constructif autour des préjugés, des discriminations et de ce qui constitue une incitation à la haine.

Questions de société

À Namur, le service local d'Unia a été sollicité par l'échevin de la Jeunesse afin de participer à son projet « Questions de société », visant les écoles secondaires. En 2017, le sujet était le harcèlement à l'école et s'appuyait sur la présentation d'une pièce de théâtre-action. Unia est intervenu, à côté de la police de Namur, sur la thématique des limites de la liberté d'expression, notamment sur les réseaux sociaux. Toutes les écoles, tous réseaux confondus, ont participé à cette activité étalée sur quinze jours. Cela représente 1.200 élèves touchés et autant qui attendent en 2018.



eDiv@WEST4WORK

En 2017, les RESOC's de Flandre occidentale (Regionaal Sociaaleconomisch OverlegComité), Diverscity, POM West-Vlaanderen et le VDAB ont organisé la seconde édition de WEST4WORK, un événement destiné aux employeurs et aux acteurs de la société civile. Unia y a présenté, le 26 juin à Roulers, son module d'e-learning eDiv et organisé un atelier sur la législation antidiscrimination.

Débat autour du film SELMA

Dans le cadre des projets vivre-ensemble subsidiés par la Région Wallonne, la Ville de Huy a rassemblé des services et organisations actifs dans la Ville (maisons de jeunes, Croix-Rouge, maisons médicales, Territoire de la mémoire et diverses autres asbl, ainsi que le service local d'Unia) afin de les impliquer dans différentes activités favorisant le vivre-ensemble. Dans le cadre de la journée internationale contre le racisme, la Ville a projeté, dans les locaux de la maison des jeunes Le Mézon, le film SELMA (la ville d'où sont parties les marches menées entre autres par Martin L. King pour le droit de vote des Noirs). Deux projections ont eu lieu. Unia a assuré le débat avec les 120 participants.

Peur de l'islam ?

Le 30 octobre, Unia a invité les Brugeois à la mosquée pour un passionnant exposé d'une musulmane brugeoise au sujet de l'islam. Le public a ensuite pu poser des questions à la communauté musulmane brugeoise. Unia a assumé la fonction de modérateur. Le 8 novembre, Unia a également organisé une conférence de l'imam Khalid Benhaddou sur sa vision de l'islam « rationnel », en collaboration avec Howest.



Conseil consultatif des cultes

En 2017, la Ville de Charleroi a mis en place le conseil consultatif des cultes et de la laïcité. Ce conseil peut à la fois être à l'origine d'initiatives en faveur du vivre-ensemble, mais sera également amené à remettre un avis consultatif sur des projets. En septembre 2017, Unia a été invité à rencontrer ce conseil, y a exposé ses missions ainsi que son travail structurel et individuel relatif aux questions en lien avec la conviction religieuse.

Actions et réflexions communes

Le Point de contact d'Anvers organise chaque année plusieurs moments de mise en réseau pour des partenaires locaux. Citons tout d'abord le « Regionaal netwerk arbeidsgerelateerde discriminatie », qui rassemble des partenaires de toute la province d'Anvers. Les objectifs sont les échanges de savoirs, la collaboration et le renforcement mutuel de l'action de chacun. Nous abordons plus en profondeur la discrimination effective et les outils effectifs de prévention. C'est aussi l'occasion de présenter de nouveaux projets d'Unia ou de partenaires.

Le « Netwerk arbeidsgerelateerde discriminatie » s'est réuni à deux reprises en 2017. En avril, il s'est surtout intéressé à des cas juridiques. En novembre, l'accent a notamment été mis sur des initiatives de lutte contre la discrimination dans l'emploi et sur la mise à l'emploi des réfugiés.

L'évaluation de ces rencontres montre que les participants sont en demande d'informations juridiques et d'échange de bonnes pratiques en matière de prévention.

Par ailleurs, un réseau local est également mis sur pied dans le domaine de l'enseignement. Il se réunit deux fois par mois pour se tenir au courant de l'évolution de l'enseignement inclusif. Ce réseau se compose uniquement de partenaires anversoises. Il comprend un groupe de travail « 21 mars » (journée internationale contre le racisme). Les membres de ce groupe de travail organisent chaque année une action ou une campagne contre la discrimination au sein de l'enseignement.

2. L'enjeu international

Au niveau international, Unia participe à plusieurs réseaux regroupant des organisations de promotion de l'égalité et de défense des droits de l'Homme. Il entretient des liens privilégiés avec deux de ces réseaux : en premier lieu avec **Equinet** (réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, Bruxelles, www.equineteurope.org), mais aussi avec **ENNHRI** (European Network of National Human Rights Institutions - Réseau européen des institutions nationales des droits de l'Homme, Bruxelles, <http://ennhri.org>).

Unia est également membre de l'**AFCNDH** (Association francophone des Commissions nationales des droits de l'Homme, Paris, <http://afcndh.org>) et a pris part à leur assemblée générale de 2017.

Une collaboratrice d'Unia, Astrid Eischstadt, siège comme suppléante au conseil d'administration de la **FRA** (Fundamental Rights Agency - Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Vienne, <http://fra.europa.eu>). C'est également au sein d'Unia que sont choisis les membres belges de l'**ECRI** (Commission Européenne contre le racisme et l'intolérance, Strasbourg, www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri).

Par ailleurs, Unia remet des rapports parallèles dans le cadre des cycles de rapportage relatifs à diverses Conventions internationales émanant de l'Organisation des Nations Unies, du Conseil de l'Europe, de l'Union européenne et de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe.

2.1 | Nations Unies

Au niveau des Nations Unies, Unia dépose des rapports parallèles en lien avec les conventions suivantes :

- Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD). Notons qu'Unia est aussi le mécanisme de contrôle désigné par la Belgique pour recevoir les pétitions sur base de l'article 14 de la CERD. Toute personne ou groupe de personnes peut donc déposer une pétition auprès d'Unia en cas de violation d'un droit garanti par la CERD, après épuisement des recours nationaux.
- Convention relative aux Droits des Personnes handicapées et son Protocole facultatif (CRPD).

Dans le cadre de ses missions, il contribue aussi à d'autres rapports parallèles liés au suivi des autres conventions internationales relatives aux droits de l'Homme, selon le calendrier défini pour la Belgique.

En 2017, Unia a remis un rapport à l'Expert indépendant en matière de protection contre la violence et la discrimination basée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre du Haut-Commissaire aux droits de l'Homme (voir partie 2.5., orientation sexuelle, de ce rapport).

Unia participe aussi aux processus suivants :

- examen périodique universel (UPR) ;
- processus post-Durban I et II (Conférences mondiales contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée).

Enfin, Unia suit aussi les activités de GANHRI (Global Alliance of National Human Rights Institutions), principalement à travers sa participation à un des quatre réseaux régionaux qui le composent (ENNHRI - voir plus bas).

En 2017, Unia a demandé à être ré-accrédité en tant qu'institution nationale des droits de l'Homme de statut B. L'accréditation avait été accordée au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. La scission du Centre en deux institutions séparées, Unia et Myria, a invalidé cette ancienne accréditation. Une décision devrait être prise en mai 2018.

2.2 | Conseil de l'Europe

Au niveau du Conseil de l'Europe, Unia dépose des rapports parallèles ou y contribue concernant les conventions suivantes :

- Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains et dégradants (CPT) ;
- Charte sociale européenne (révisée).

En avril 2017, Unia a soumis au Comité européen des droits sociaux, conjointement avec Myria, un rapport parallèle au onzième rapport du gouvernement de la Belgique sur les articles de la Charte européenne révisée en lien avec la Santé, la sécurité sociale et la protection sociale (articles : 3, 11, 12, 13, 14, 23 et 30 de la charte européenne révisée).

Dans le cadre d'une réclamation collective introduite par Inclusion Europe et la Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme (F.I.D.H.) devant le Comité européen des Droits sociaux (CEDS) concernant le manque de mesures pour favoriser l'inclusion des élèves avec une déficience intellectuelle dans l'enseignement ordinaire en Fédération Wallonie-Bruxelles, Unia a adressé ses observations sous forme d'*amicus curiae* (voir partie 3.2. Handicap : soutenir les élèves et les écoles).

Par ailleurs, Unia est membre du réseau européen des institutions nationales des droits de l'Homme (ENNHRI - European Network of National Human Rights Institutions).

Enfin, Els Keytsman, codirectrice d'Unia, a été désignée par la Belgique comme membre de l'ECRI (Commission Européenne contre le racisme et l'intolérance) en janvier 2018. François Sant'Angelo, collaborateur d'Unia, siège aujourd'hui comme suppléant.

ENNHRI : adoption du second plan stratégique

ENNHRI est le réseau européen des organisations nationales des droits de l'Homme. Il soutient leur travail à travers l'adoption de positions communes, la coordination de groupes de travail, l'organisation de conférences et une académie. Unia accueille dans ses locaux son secrétariat permanent.

En 2017, le réseau ENNHRI a adopté son second plan stratégique (2018-2021) et accueilli un 42^e membre (la République tchèque). Il a également obtenu le statut d'observateur auprès du comité *ad hoc* pour les Droits des Personnes Handicapées au Conseil de l'Europe.

Unia participe activement au *Legal Working Group* et au *CRPD Working Group* (groupe de travail sur la Convention des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées), ainsi qu'à des projets en lien avec son mandat légal.

En 2017, Unia a notamment participé au séminaire « *EU and NHRIs: towards more effective engagement in promoting and protecting human rights* » (UE et organisations nationales des droits de l'Homme : pour un engagement plus effectif dans la promotion et la protection des droits de l'Homme). L'événement constituait avant tout une opportunité de rassembler tous les acteurs régionaux concernés par cette thématique et d'échanger leurs pratiques respectives. En mai, nous avons aussi accueilli la réunion du CRPD Working Group.

Enfin, nous avons activement participé à la conférence de clôture sur les droits des personnes âgées dans les structures d'accueil de longue durée. Unia était un des membres pilotes de la mise en œuvre du projet.

Conclusions du projet « Droits humains des personnes âgées dans les soins de longue durée »

Le 28 novembre 2017, ENNHRI a organisé la conférence de clôture du projet financé par la Commission européenne sur les « *Droits humains des personnes âgées dans les soins de longue durée* ».

En 2015 et 2016, dans le cadre de ce projet, Unia avait effectué un monitoring¹¹³ en Belgique, qui avait notamment mis en évidence que les droits humains n'apparaissaient pas comme une préoccupation en soi pour les directions des maisons de repos et centres de soins de longue durée, ce qui ne signifiait pas pour autant que les soins prodigués enfreignaient ces droits. Unia a constaté que l'égalité d'accès à ces établissements était le paramètre le plus menacé, notamment pour les personnes âgées défavorisées ou celles issues de l'immigration, exposées à un risque plus élevé de discrimination.

Globalement, les différences entre les maisons de repos étant notables, les problèmes relevés ont trait au libre choix des personnes âgées, plus souvent limité que nécessaire. Leur droit à la vie privée n'est pas pleinement respecté non plus. Néanmoins, les critiques émises par les résident-e-s et leurs familles concernent plutôt la qualité des infrastructures et des soins. Souvent, la cause avancée en est le manque de personnel. Quelques plaintes pour mauvais traitements et maltraitance parviennent aussi aux instances concernées.

Lors de la conférence, Unia a animé un atelier plus particulièrement consacré à la question du libre choix. Les participants ont mis en avant le rôle clé des directions d'établissements dans la gestion du comportement de leur personnel, pour éviter un glissement vers des pratiques questionnables du point de vue du respect de la dignité des personnes âgées.

Le réseau ENNHRI a pour sa part présenté les conclusions au niveau européen, mettant en évidence des préoccupations relatives aux droits à la dignité, à la vie privée, à l'autonomie et à l'accès à la justice. Les exemples pointés

113 Le monitoring socio-économique est accessible en ligne sur <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/human-rights-of-older-persons-and-long-term-care-2016>.

par le réseau concernant des personnes forcées de vivre en maison de retraite sans leur consentement, des personnes laissées dévêtues, des résidents à qui on administre des tranquillisants sans justification médicale, des chambres où le chauffage est coupé pour faire des économies...

Le réseau a aussi présenté 13 standards pour le respect des droits humains des personnes âgées dans les soins de longue durée. Ils peuvent être consultés¹¹⁴ sur leur site internet www.ennhri.org.

ECRI : révision de la Recommandation de politique générale n°2

Vingt ans après l'adoption de sa première Recommandation de politique générale n°2 sur les organes spécialisés dans la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance au niveau national, l'ECRI (European Commission against Racism and Intolerance of the Council of Europe) a décidé de revoir le texte pour prendre en compte les nombreux développements intervenus depuis 1997. Un séminaire s'est tenu à ce sujet les 23-24 mai à Strasbourg à l'occasion duquel le directeur d'Unia est intervenu pour présenter le rôle des institutions nationales des droits de l'Homme dans la lutte contre le racisme. À cette occasion, la présidente d'Equinet a pu présenter le document de travail relatif aux « Normes pour les organismes de promotion de l'égalité de traitement ». La recommandation révisée¹¹⁵ a été adoptée par l'ECRI lors de sa session de décembre pour être soumise au Conseil des ministres début 2018.

2.3 | Union européenne

Au niveau de l'Union européenne, Unia est actif au sein d'Equinet, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité et au sein de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA - EU Fundamental Rights Agency). Le secrétariat d'Equinet est à Bruxelles, dans le même bâtiment qu'Unia dont il partage certains services transversaux.

Unia assure également un rôle de soutien et d'expert auprès de la Représentation permanente belge au sein de l'UE, en particulier en ce qui concerne la proposition de directive européenne dite « Biens et services » relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement

entre les personnes sans distinction de religion ou de conviction, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, dans les domaines suivants : protection sociale, éducation, accessibilité et fourniture des biens et services (y compris le logement).

Depuis peu, Unia ainsi que Myria, le Centre fédéral Migration, ont été désignés par la Belgique dans le cadre de la Directive sur la liberté de circulation 2014/54, en tant qu'organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement et de soutenir les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille. Les modalités d'exécution de cette nouvelle mission doivent toutefois encore être précisées.

Equinet fête ses dix ans

Equinet, le réseau européen des organismes nationaux de promotion de l'égalité, rassemble aujourd'hui 46 institutions issues de 34 pays européens. Patrick Charlier, directeur d'Unia, est membre de son conseil d'administration pour un nouveau mandat (2017-2019) et plusieurs collaborateurs d'Unia participent aux groupes de travail.



Photo: Equinet/Thierry Maroit

En 2017, le groupe de travail Policy Formation a rédigé une Factsheet sur les différentes actions entreprises par la Commission européenne et les organismes nationaux en faveur de l'égalité de traitement des personnes LGBTI, sur base des points mis en avant par le réseau en 2013 (« Equinet Perspective: Equality Bodies promoting Equality and Non-Discrimination for LGBTI People »).

Le groupe de travail Equality Law s'est penché sur des dossiers juridiques récents de discrimination notamment sur base des convictions religieuses et philosophiques. Suite aux échanges, le réseau publiera en 2018 une mise à jour de son rapport « A Question of Faith? Religion and Belief in Europe (2011) ». Il a aussi poursuivi son monitoring de dossiers communiqués par la Cour européenne des droits de l'Homme afin d'identifier les cas pertinents pour le travail des organismes de promotion de l'égalité.

114 Final Project Conference (8 décembre 2017), à consulter sur : <http://ennhri.org/Final-Project-Conference-371>.

115 La recommandation révisée peut être consultée sur le site de l'ECRI : www.coe.int/ecri.

Le groupe de travail Communication Strategies and Practices a publié deux guides destinés à renforcer les organismes de promotion de l'égalité dans leurs pratiques de communication. Le premier, « Framing Equality : Communication Handbook for Equality Bodies », met l'accent sur l'utilisation de narratifs et s'inscrit dans un travail entamé en 2012 sur les valeurs transmises dans la communication externe. Le second se penche sur l'utilisation des médias sociaux et fait suite à une formation organisée par Equinet à ce sujet.

Ces publications peuvent être consultées sur le site d'Equinet www.equineteurope.org.

En 2017, Equinet a aussi fêté ses dix ans, à travers une série d'activités qui se sont clôturées lors de l'organisation d'une conférence intitulée « Together for an Equal Europe ». La conférence a rassemblé des représentants d'organismes de promotion de l'égalité, des institutions européennes, d'organisations internationales, de la société civile, des gouvernements et des experts académiques. Elle a vu la participation active des commissaires européens Frans Timmermans et Věra Jourová, signe de la reconnaissance de l'importance et de la pertinence d'Equinet et de ses membres comme acteurs visant à lutter contre les discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement.

Rappelons qu'à l'origine, le réseau a été fondé pour faciliter les échanges entre organismes de promotion de l'égalité et renforcer ainsi leur capacité et expertise, afin de contribuer au développement et à l'application du droit antidiscrimination. Il constitue un point de contact privilégié de l'Union européenne pour tout développement les concernant.

Equinet constate que le travail des organismes de promotion de l'égalité a eu tendance à se complexifier ces dix dernières années, notamment en raison des crises économiques et financières et des réponses qui y ont été apportées par les gouvernements. Certains ont vu leurs ressources diminuer drastiquement, d'autres ont vu leur indépendance remise en question. Equinet a dès lors lancé en 2016 un processus de définition de standards communs sur l'indépendance, l'efficacité, les fonctions et les pouvoirs des organismes de promotion de l'égalité. Il a présenté ces Standards¹¹⁶ au Groupe de Haut Niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité de la Commission européenne en octobre 2017.

116 Ces standards ont fait l'objet d'une traduction en français, néerlandais et allemand. Ils peuvent être consultés sur : <http://www.equineteurope.org/Equinet-Working-Paper-on-Developing-Standards-for-Equality-Bodies>.



Strengthening engagement with the UN CRPD committee

En octobre 2017, Unia a participé au colloque « Strengthening Engagement with the UN CRPD Committee » organisé par le European Disability Forum, le Bureau régional pour l'Europe du Haut Commissaire aux droits de l'Homme des Nations Unies et Equinet. Unia y a exposé la manière dont il utilise dans son travail de recommandations politiques, d'information et de sensibilisation les observations finales (« concluding observations ») du Comité des Nations Unies des droits des personnes handicapées concernant la mise en œuvre des dispositions de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées en Belgique.

FRA : nouveaux volets des rapports sur les minorités et la discrimination

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) est l'une des agences spécialisées de l'Union européenne. Par la collecte et l'analyse de données dans l'UE, la FRA aide les institutions et les États membres de l'UE à protéger les droits fondamentaux des personnes qui y résident.

En 2017, la FRA a notamment publié deux rapports auxquels Unia a réagi. En septembre 2017, le rapport *Second European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II) Muslims – Selected findings*¹¹⁷ examinait la manière dont des caractéristiques individuelles, telles que le prénom et le nom, la couleur de peau ou le port d'un signe religieux, pouvaient déclencher des traitements discriminatoires et du harcèlement. En décembre 2017, le rapport de la *Seconde enquête sur les minorités et la discrimination dans l'Union européenne* (second rapport EU MIDIS¹¹⁸), montrait combien les comportements discriminatoires continuaient d'affecter les minorités, particulièrement dans le secteur de l'emploi et ce malgré les législations en vigueur.

117 Le rapport peut être consulté sur : <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-muslims-selected-findings>.

118 Le rapport peut être consulté sur : <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-main-results>.

En 2017, Unia a aussi participé à la consultation programmatique de la FRA. Une collaboratrice d'Unia est membre suppléante pour la Belgique au sein du conseil d'administration.

2.4 | Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE)

Unia est sollicité pour remplir des questionnaires sur des thèmes divers et participe à des séminaires et conférences internationales du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'Homme (BIDDH – mieux connu sous l'acronyme anglais ODIHR). La fonction de rapporteur a quant à elle été transférée au SPF Justice, ce qui doit encore être formalisé officiellement.



Des échanges bilatéraux pour un renforcement mutuel

Unia est régulièrement sollicité par des organisations partageant des objectifs ou un mandat commun, qui souhaitent bénéficier de notre expertise et échanger des pratiques en matière de lutte contre les discriminations. Outre la visite de délégations étrangères, nous recevons aussi des demandes de participation à des projets transfrontaliers.

En 2017, nous avons accueilli une délégation de l'Université Populaire de Roubaix, composée de représentants du monde associatif, ainsi qu'une délégation de l'agglomération urbaine Maubeuge Val de Sambre. Nous avons abordé le fonctionnement d'Unia au regard des institutions belges, la décentralisation et l'interfédéralisation ainsi que les thèmes liés au handicap, au racisme et à la gestion de la diversité.

Par ailleurs, dans le cadre d'échanges avec l'EFUS (Forum Européen pour la Sécurité Urbaine), actuellement présidé par la ville de Liège et le Forum belge, nous avons pris part à des conférences et formations à destination des pouvoirs locaux français (Dunkerque et Nantes) sur la notion de « violence discriminatoire ». Dans ce cadre, nous avons également travaillé en partenariat avec le Forum belge sur un kit d'outils et d'information à destination des pouvoirs locaux, des élus politiques et des futurs candidats.

3. Partenariats

Selon son plan stratégique 2016-2018, Unia est un carrefour de connaissances et de rencontres de la société civile et des autorités publiques, en vue d'identifier les terrains d'actions visant l'égalité des chances et le respect des droits humains.

Étant donné leur mandat, Myria et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont deux de nos partenaires privilégiés. Nous concluons également des accords de collaboration avec d'autres organisations mandatées par les pouvoirs publics ou avec des acteurs associatifs.

En 2017, Unia a renouvelé le **protocole de collaboration avec le Conseil supérieur de l'Audiovisuel en Fédération Wallonie-Bruxelles**¹¹⁹. Depuis le 1^{er} janvier 2018, un nouveau **protocole de collaboration entre Unia et le Comité P** est également entré en vigueur¹²⁰. Les **protocoles de collaboration avec les syndicats** sont également en cours de révision.

Dans le cadre de ses missions, Unia rencontre également des acteurs institutionnels et associatifs au sein de la Plateforme droits de l'Homme et de la Commission d'accompagnement créée pour le suivi de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Plateforme droits de l'Homme

Unia participe aux travaux de la Plateforme droits de l'homme¹²¹. La Plateforme rassemble une quinzaine d'institutions exerçant un mandat en matière de respect des droits de l'homme, qui ont signé un protocole de collaboration le 13 janvier 2015. Elle a pour objectif d'encourager la coopération entre institutions, d'analyser des problématiques qui concernent plusieurs d'entre elles et de mobiliser adéquatement leurs compétences respectives. Unia en a tenu le secrétariat en 2017 avant de passer la main à la Commission nationale des droits de l'enfant.

119 Le nouveau **Protocole de collaboration entre Unia et le CSA** peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Autres domaines d'action (Médias).

120 Le nouveau **Protocole de collaboration entre Unia et le Comité P** peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Autres domaines d'action (Police et justice).

121 Les institutions participant à la Plateforme sont Unia, Myria, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Collège des médiateurs fédéraux, l'Ombudsman der Deutschsprachigen Gemeinschaft, le Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Commission de protection de la vie privée, De Kinderrechtencommissaris, le Délégué général aux droits de l'enfant, la Commission nationale pour les droits de l'enfant, le Comité R, le Comité P, le Conseil supérieur de la Justice et le Conseil central de surveillance pénitentiaire.

La Plateforme se réunit une fois par mois, et depuis 2017 dans les bâtiments du Sénat, en abordant différentes questions thématiques transversales et communes aux membres qui en font partie. Régulièrement des intervenants externes sont invités à faire des présentations et à contribuer aux réflexions de la Plate-forme. C'est ainsi qu'en 2017, les thèmes suivants ont été abordés : l'accès à la justice et la réforme de l'aide juridique, le projet de création d'un mécanisme interfédéral des droits de l'Homme (INDH), les cycles de rapportage devant les comités onusiens, le rôle, le fonctionnement et le rapport de l'agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), l'action du service droits de l'Homme du SPF affaires étrangères.

Commission d'accompagnement - Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Unia est chargé de promouvoir, protéger et assurer le suivi de la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Afin d'accomplir au mieux la mission qui lui a été attribuée, Unia a mis en place un dispositif composé du Service Handicap spécifiquement créé à cet effet et d'une Commission d'accompagnement. Le Service Handicap assure les missions de promotion, protection et de suivi du mécanisme indépendant en collaboration avec les autres départements d'Unia. La Commission d'accompagnement assure la représentation et la participation de la société civile. Elle est composée de 23 membres (11 néerlandophones, 11 francophones et 1 germanophone) issus d'associations de personnes handicapées, du monde académique et des partenaires sociaux qui sont désignés pour leurs connaissances, leurs expériences et leur intérêt en matière de droits des personnes handicapées. La présidence est assurée par le Conseil National Supérieur des Personnes Handicapées qui est également invité aux conseils d'administration d'Unia.

La commission se réunit tous les 2 mois pour assurer le suivi des actions, des avis et des recommandations d'Unia en lien avec l'application de la Convention. En 2017, une réunion a été entièrement consacrée au *General Comment* de l'article 19. Pour rappel, l'article 19 de la Convention ONU reconnaît le droit des personnes handicapées à vivre dans la société, avec la même liberté de choix que les autres personnes et donc de pouvoir choisir de vivre où, avec qui et comme elles le désirent. Le *General comment* rédigé récemment par le Comité des experts de l'ONU ne fait qu'insister sur l'engagement des Etats à une désinstitutionalisation.

La Commission d'accompagnement a aussi mis au point une nouvelle procédure de consultation relative à la rédaction d'avis et de recommandations. Tous les avis et recommandations d'Unia sont élaborés après consultation ou en collaboration avec la société civile. Cette nouvelle procédure de consultation a été mise au point afin que, dès le moment où Unia initie une nouvelle recommandation ou travaille sur un avis, un message d'alerte est envoyé aux membres, qui peuvent alors y participer de la manière qu'ils choisissent (contacts emails, téléphoniques, réunions, groupes de travail ou point à l'ordre du jour d'une future réunion de la commission).



Chapitre 4

Cadre et perspectives

Différentes législations en matière de lutte contre les discriminations s'appliquent dans notre pays. Les textes en vigueur reflètent la structure de l'État belge mais aussi des enjeux propres aux différents contextes dans lesquels ils ont été adoptés. Le travail d'Unia s'articule autour de cette législation et de la jurisprudence à laquelle elle a donné lieu, toutes deux en constante évolution. Nous revenons ici sur les développements les plus récents.

1. Cadre : le dispositif antidiscrimination en Belgique

1.1 | Au niveau (inter)fédéral

Evaluation des lois fédérales antiracisme et antidiscrimination

Les lois fédérales antiracisme et antidiscrimination prévoient un processus d'évaluation, en principe tous les cinq ans. Dans les faits, la première évaluation a été lancée en 2017, avec 5 ans de retard donc.

La commission d'experts chargée de l'évaluation, présidée par Françoise Tulkens, a remis son rapport à la Chambre des représentants et à la secrétaire d'Etat pour l'Égalité des chances, Zuhair Demir, le 9 mars 2017 (traduction juin 2017). La commission parlementaire chargée de l'examiner s'est réunie 2 fois en 2017 (4 octobre et 8 novembre). Unia ainsi que son institution-sœur, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ont été auditionnés les 31 janvier et 15 mars 2018.



Audition d'Unia à la Chambre des représentants sur l'évaluation des lois Antiracisme et Antidiscrimination (31 janvier 2018)

Unia estime ce débat parlementaire indispensable. L'arsenal juridique, au départ parmi les plus ambitieux d'Europe, ne produit pas suffisamment les effets escomptés. Outre quelques failles juridiques, les mesures d'exécution adoptées (ou continuellement postposées) ces dix dernières années ne correspondent pas aux ambitions initialement affichées par la Belgique, faute notamment d'une action politique volontaire et coordonnée.

Dans son propre rapport, basé sur les dossiers traités au cours des dix dernières années (soit 17.202 cas et 145 dossiers judiciaires), Unia met en avant **27 recommandations pour lutter plus efficacement contre les discriminations**.

Nous y pointons plusieurs types de problèmes, dont certains plus « techniques » et moins sujets à discussion. Le **critère « état de santé »**, par exemple, ne concerne aujourd'hui que l'état de santé « présent et futur ». Une personne qui serait discriminée parce qu'elle a été malade dans le passé n'est donc pas protégée par la loi. Unia demande la correction de ce qu'il estime être une erreur de formulation juridique.

D'autres problèmes relèvent de la volonté politique. La **question de la preuve d'une discrimination** subie reste le point faible du dispositif de lutte contre la discrimination. Difficile en effet de prouver qu'on a été discriminé sur base d'un critère protégé sans la moindre preuve tangible, telle qu'une trace écrite. Sur le plan civil, un glissement de la charge de la preuve est possible (à partir du moment où il y a des indices de discrimination, il appartient au discriminant présumé de prouver qu'il n'a pas opéré de distinction de traitement non justifiée). Dans les faits, ce glissement s'opère rarement. Il n'est guère étonnant, dès lors, qu'Unia plaide pour des tests de situation formalisés, transparents et indépendants, lorsqu'il y a un soupçon important de discrimination. Côté pénal, rappelons qu'à l'heure actuelle, 3 dossiers sur 4 introduits auprès des parquets correctionnels belges sont classés sans suite, le plus souvent pour « motif technique », c'est-à-dire surtout pour preuves insuffisantes. Sans cela, la législation antidiscrimination passera en grande partie à côté de ses objectifs. Soulignons cependant l'avancée que constitue la mise en place de tests de situation au niveau fédéral et bruxellois (voir partie 1 de ce rapport), à mettre en œuvre de manière effective et à étendre aux autres niveaux de pouvoirs (Flandre et Wallonie).

Autre frein conséquent à l'application effective de la loi : les **dommages et intérêts en cas de discrimination avérée** dans un secteur autre que celui de l'emploi ne s'élèvent qu'à 1.300 euros et parfois même 650 euros. Ce montant ne couvre même pas les frais de justice et d'avocat, rai-

son pour laquelle de nombreux plaignants renoncent à entamer une procédure. Unia est favorable au principe des montants forfaitaires mais estime que le montant doit être revu. En cas de discrimination dans le logement, par exemple, Unia estime qu'il pourrait s'élever à six mois de loyer, par analogie aux six mois de salaire brut prévus en cas de discrimination dans l'emploi.

Autre point sur lequel le législateur cale : les **actions positives**. Unia a été contacté à plusieurs reprises par des entreprises désireuses de proposer des postes à des candidats fragilisés, tels que des jeunes d'origine étrangère ou des réfugiés. À ce jour, cela constitue encore une discrimination. Un arrêté royal permettant de telles actions positives aurait pourtant dû être adopté il y a dix ans. Unia demande qu'il soit mis fin à cet « oubli ».

Le rapport d'évaluation d'Unia, ainsi que le rapport de la commission d'experts, peuvent être consultés sur www.unia.be, rubrique *Publications*.

Discrimination sur base de la langue : la désignation d'un organe reste gelée

Le dispositif fédéral antiracisme et antidiscrimination prévoit la désignation d'organismes publics compétents pour accompagner les victimes de discrimination. Ce rôle est assuré par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour le critère du sexe (et les critères apparentés : grossesse, transgenre...) et par Unia pour 17 autres critères. Un seul critère échappe à ces deux institutions : la langue. Une personne qui estime avoir été discriminée sur base de sa langue ne peut faire appel à une institution dédiée.

Le projet de loi estimait que cette tâche devait être confiée à une institution publique spécialisée, en raison de l'existence d'un régime juridique complexe en matière d'emploi des langues et de la structure institutionnelle propre de la Belgique.

Unia recommande au législateur de désigner un organe compétent, comme le prévoit l'article 29 de la loi Anti-discrimination, et se dit prêt à accepter cette mission, moyennant des moyens supplémentaires, si les autorités souhaitaient nous la confier.

La cellule administrative Égalité des chances transférée à la Justice

En 2016, une nouvelle cellule administrative Égalité des chances a été mise en place par l'ex-secrétaire d'État à l'égalité des chances Elke Sleurs, conformément à l'accord

gouvernemental. Opérationnelle depuis septembre 2016, la cellule est composée de trois chargés de mission.

À partir du 1^{er} janvier 2018, cette cellule sera transférée à la Justice et intégrée à la direction Libertés et droits fondamentaux. Elle complétera la structure en matière de droits de l'Homme et de négociations internationales. Elle restera toutefois sous la responsabilité de la secrétaire d'État à l'Égalité des chances et contribuera à ce titre au développement de la politique d'égalité des chances.

Unia se félicite de la création de cette cellule et souhaite poursuivre le dialogue qu'il a entamé avec elle lors des rencontres périodiques qui sont mises en place.

Une institution nationale des droits de l'Homme en Belgique en 2018 ?

La recommandation de créer une Institution nationale des droits de l'Homme est adressée par les organes des Nations unies à la Belgique de manière constante depuis plusieurs années. Depuis 1999, plusieurs gouvernements successifs ont mis à leur programme de travail la création d'une institution de ce type. L'accord de gouvernement du 10 octobre 2014 ne fait pas exception à la règle.

En juin 2015, à l'occasion de l'Examen Périodique Universel de la Belgique auprès du Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, les institutions membres de l'actuelle Plate-forme droits de l'Homme ont formulé une recommandation commune à cet égard. Elles proposaient de créer ou de désigner et de financer un mécanisme inter-fédéral des droits de l'Homme par le biais de la conclusion d'un accord de coopération entre entité fédérale et entités fédérées, sans porter atteinte au fonctionnement et à l'indépendance des institutions existantes dotées d'un mandat relatif aux droits de l'Homme.

En 2017, la secrétaire d'État à l'Égalité des chances Zuhair Demir et le ministre de la Justice Koen Geens ont réitéré leur volonté d'aboutir à un résultat au cours de cette législature. Si le calendrier est respecté, les jalons de ce mécanisme indépendant devraient être posés en 2018. Les instances concernées, dont Unia et la société civile, seront associées au projet et doivent encore être consultées à ce sujet.

1.2 | Au niveau des entités fédérées

Région de Bruxelles-Capitale : pour une ordonnance cadre antidiscrimination

Depuis 2008, le législateur bruxellois a adopté des ordonnances antidiscrimination différentes selon différentes matières régionales telles que le logement, l'emploi privé, l'emploi public régional et l'emploi dans les pouvoirs locaux. Il en résulte certaines lacunes : les agents statutaires dans les communes et les CPAS ne sont, par exemple, toujours pas protégés légalement contre la discrimination, et les « biens et services » relevant de la compétence régionale, comme par exemple les transports publics (sauf le train), viennent seulement d'être couverts par une ordonnance antidiscrimination en 2017. Multiplier les ordonnances apporte à son tour des complications : la location de logements, par exemple, est protégée via le code du logement, alors que c'est aussi un « service ». Pour Unia, seule une ordonnance générale¹²², qui s'applique d'emblée à toutes les compétences régionales bruxelloises, pourra résoudre la situation de manière globale, cohérente et durable.

Flandre : sensibilisation et Pacte d'intégration

En Flandre, la ministre en charge de l'Égalité des chances a confirmé son intention d'analyser l'impact de l'évaluation des lois fédérales sur le décret flamand antidiscrimination, en tenant également compte des évolutions au niveau européen. Début 2017, la ministre a également lancé une campagne de sensibilisation contre la discrimination.

L'accord de gouvernement flamand mentionne aussi le Pacte d'intégration, qualifié d'instrument important pour lutter contre le racisme et la discrimination en Flandre. Dès 2014, on a commencé à travailler à ce pacte sous la direction d'Alona Lyubayeva, alors Fonctionnaire flamande pour la Diversité. Unia a été impliqué dès le début. Une première proposition a été élaborée, mais elle était insuffisante pour la ministre Homans. Le travail a ensuite été confié à une nouvelle structure, l'asbl Integratiepact, sous la direction de Wouter Van Bellinghen. Les premières démarches concrètes ont été effectuées en 2017, avec des consultations, un coup d'envoi et trois moments de suivi. Unia a chaque fois été présent et s'est efforcé d'alimenter

autant que possible le processus. Notre expertise et notre expérience de la lutte contre le racisme et la discrimination pouvaient en effet s'avérer utiles pour élaborer ce pacte.



Formations au service flamand Politique de Diversité (2017)

Au cours de l'année 2017, Unia a poursuivi ses formations au service flamand Politique de Diversité, dans le prolongement du module de base réalisé en 2016. Le public cible de ces formations se composait aussi bien de recruteurs que de responsables de la sélection du personnel et de cadres dirigeants.

Au niveau du contenu, l'accent a été mis cette année aussi sur le cadre législatif en matière de discrimination, mais la formation est allée plus loin pour aborder un certain nombre d'autres éléments de compréhension, de compétences et d'attitudes.

L'un des objectifs était que chaque participant puisse reconnaître son rôle et sa responsabilité pour réagir à des discriminations et appliquer les règles et les procédures concernant les discriminations. Une réflexion critique sur sa propre pratique, en quelque sorte.

Pour y parvenir, nous nous sommes attachés à faire percevoir quelques mécanismes psychologiques qui peuvent jouer dans des conflits touchant à la diversité. Mais nous avons aussi fourni des outils pour gérer les tensions sur le lieu de travail par rapport à la diversité ou pour traiter les demandes d'aménagements raisonnables pour des personnes handicapées.

L'un des objectifs des formations était de favoriser la tendance à se concerter avec le fonctionnaire de la diversité de sa propre entité pour répondre à la question : « Quelles mesures proactives devons-nous prévoir pour prévenir la discrimination et comment pouvons-nous réagir efficacement à des situations potentielles de discrimination ? ».

¹²² Pour une ordonnance cadre antidiscrimination en Région de Bruxelles-Capitale, recommandation d'Unia du 31 mars 2017, à consulter sur www.unia.be, rubrique Recommandations.

Région wallonne : pour une vision plus transversale

Suite à l'installation du nouveau gouvernement wallon, le 28 juillet 2017, une nouvelle déclaration de politique régionale a été rédigée. Elle indique que le décret wallon antidiscrimination « sera revu pour offrir une protection plus large à un public cible plus étendu, particulièrement aux personnes malades, défavorisées, aux jeunes mères, aux LGBTQI, etc. ».

Une réflexion est notamment en cours sur les discriminations qui touchent des personnes en fonction de leur situation familiale et l'introduction d'un critère *ad hoc* dans le décret wallon antidiscrimination. Citons, dans ce cadre, l'étude consacrée aux discriminations vécues par les familles monoparentales¹²³ parue en septembre 2018.

Rappelons qu'en la matière, l'avis sur le décret wallon du 6 novembre 2008, rendu par Unia en 2015, revient sur le critère d'origine sociale, en proposant de l'étendre à « l'origine et la condition sociale » (ou le « statut social »). L'ajout d'un critère concernant spécifiquement la condition ou le statut familial créerait selon Unia une disparité juridique avec les autres lois et décrets antidiscrimination du pays, alors qu'une meilleure harmonisation des textes législatifs renforcerait le dispositif antidiscrimination en Belgique. Une Conférence interministérielle nous semble un biais adéquat pour ce faire.

Globalement, la nouvelle déclaration de politique régionale n'aborde que très peu et, en tous cas pas de manière transversale, le volet égalité des chances et lutte contre les discriminations. Les mesures clairement identifiées visent essentiellement les critères du handicap et du genre.

Unia insiste dès lors sur la nécessité d'avoir une vision transversale et non cloisonnée de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations que ce soit dans les lignes directrices, les législations, les plans d'action.

123 Discriminations et familles monoparentales : étude juridique et législative sur les risques potentiels de discrimination des législations relatives aux familles monoparentales, Service public de Wallonie, septembre 2017, à consulter sur le Portail de l'Action sociale : <http://socialsante.wallonie.be>.



Formations à l'École d'administration publique

Unia conduit, depuis plusieurs années, des actions de formation et de sensibilisation auprès de l'École d'administration publique de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Un accord de collaboration est actuellement envisagé afin de pérenniser l'excellente collaboration qui s'est nouée entre les deux organismes.

En 2017, les formations ont abordé la thématique « Égalité et diversité : des enjeux de tous les jours ». Trois sessions de deux jours de formations ont été données aux fonctionnaires de l'administration de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Elles ont abordé trois axes :

- un axe législatif avec une approche théorique et pratique de la législation antidiscrimination au départ de situations concrètes ;
- un axe consacré à l'outil de formation en ligne développé par Unia, eDiv.be ;
- un axe consacré aux enjeux de la diversité impliquant une mise en situation concrète et l'ébauche d'un plan de diversité par les participants.

De nouvelles formations sont prévues pour 2018.

Fédération Wallonie-Bruxelles : regards tournés vers le Pacte d'excellence

En Fédération Wallonie-Bruxelles, le Plan transversal antidiscrimination 2014-2019, élaboré par la ministre en charge de l'égalité des chances, Isabelle Simonis, comprend 53 mesures engageant l'ensemble du gouvernement. Il devrait en toute logique faire l'objet d'une évaluation en 2018, dernière année complète de l'actuelle législature.

En 2017, les regards se sont surtout tournés vers le Pacte pour un enseignement d'excellence. Si l'objectif annoncé de réduire les inégalités par un enseignement de qualité pour tous rencontre une large adhésion, les textes font moins l'unanimité.

En mars 2017, Unia a rendu un avis¹²⁴ sur les mesures prévues dans ce plan pour les élèves en situation de handicap, visant à « favoriser la mixité et l'école inclusive ». Si nous saluons le consensus qui a pu être trouvé entre tous les acteurs du Pacte pour favoriser l'intégration des élèves en situation de handicap dans l'enseignement ordinaire, nous regrettons que celui-ci n'envisage pas une évolution progressive vers une école inclusive. Par ailleurs, beaucoup d'élèves en situation de handicap ne sont pas ciblés par les mesures, comme par exemple les élèves avec une déficience intellectuelle.

Reste qu'à condition d'y mettre les moyens, le Pacte constitue une réelle fenêtre d'opportunités en matière de promotion de l'égalité des chances dans l'enseignement. La prolongation du tronc commun devrait contribuer à réduire les inégalités liées à l'origine sociale. Les réformes envisagées au niveau de la formation des enseignants semblent aussi aller dans la bonne direction.



Une vidéo et un cahier pédagogique pour les agents de la Cocof

En 2017, Unia a coordonné la réalisation d'un matériel pédagogique à l'attention des agents de l'administration de la Commission communautaire française (Cocof) et des travailleurs des associations qu'elle subsidie, dans le cadre du protocole de collaboration entre Unia et la Cocof.

En 2015, une enquête sur la perception des discriminations et la gestion de la diversité par ces agents et travailleurs avait montré que la problématique de la discrimination était insuffisamment connue au sein de ces deux publics. Ce constat a donné lieu, en 2016-2017, à la réalisation d'un film pour mieux faire connaître la législation antidiscrimination et les problèmes liés à la diversité. Pour accompagner la diffusion de ce film, un cahier pédagogique sera finalisé durant le premier semestre 2018.

Le film et le cahier pédagogique seront présentés en 2018 lors d'un séminaire co-organisé par la COCOF et Unia. Dix séances de sensibilisation s'appuyant sur ce matériel pédagogique seront organisées dans la foulée du séminaire.

Communauté germanophone : évaluation du décret antidiscrimination

En avril 2017, la Communauté germanophone a sollicité Unia pour obtenir un avis sur la mise en œuvre de son décret du 19 mars 2012 « visant à lutter contre certaines formes de discrimination »¹²⁵. Le décret prévoit en effet qu'une évaluation devait avoir lieu après cinq ans. Il a plus précisément été demandé d'aborder :

- des événements marquants par rapport à la thématique de discrimination en communauté germanophone ;
- un relevé des chiffres par rapport aux signalements et dossiers ;
- la question du travail en réseau ;
- des recommandations par rapport au texte du décret.

C'est sur cette base que nous avons effectué une analyse, premièrement du contexte et de l'application du décret et deuxièmement du texte même, notamment en le comparant aux textes de référence nationaux et internationaux.

Par rapport à la première partie, l'analyse a montré qu'il y a proportionnellement moins de signalements provenant de la Communauté germanophone que du reste du territoire. En effet, depuis l'entrée en vigueur du décret en 2012, Unia n'a reçu que 39 signalements en allemand. Dans le cadre du traitement d'un dossier seulement, il y a eu une référence explicite au décret du 19 mars 2012. En ce qui concerne le travail en réseau, des contacts ont eu lieu avec le parlement de la Communauté germanophone, le service de médiation, le gouvernement, le ministère, le magistrat de référence ainsi que le policier de référence (dans le cadre de la COL 13/2013) et avec d'autres acteurs locaux, notamment associatifs. Ces contacts ont généralement été de bonne qualité et sont susceptibles d'être intensifiés.

Par rapport au texte du décret, les recommandations d'Unia comportaient d'une part des remarques reprises de l'analyse qu'Unia a faite en 2016 des lois fédérales et qui concernent donc l'état de la protection contre les discriminations en Belgique en général ; et d'autre part des recommandations plus spécifiques au texte du décret, notamment par rapport à la terminologie employée.

L'avis d'Unia sur la mise en œuvre du décret germanophone antidiscrimination a été présenté au Parlement de la Communauté germanophone en novembre 2017, de même que son rapport annuel.

124 L'avis d'Unia du 16 mars 2017 sur les points relatifs aux élèves handicapés du Pacte pour un enseignement d'excellence peut être consulté sur www.unia.be, à la rubrique Recommandations.

125 Le Décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination de la Communauté germanophone peut être consulté sur www.unia.be, à la rubrique Législation.

Notons qu'en 2017, l'accent a été mis sur le renforcement, au sein d'Unia, du nombre de membres du personnel germanophones. Ce développement a permis d'intensifier les contacts avec les acteurs de la Communauté germanophone, mais aussi d'élargir l'offre en langue allemande sur notre site internet et parmi nos publications.

Tout comme dans les autres régions du pays, Unia a également présenté ses activités aux citoyens intéressés à travers une soirée thématique qui a eu lieu au Centre culturel Alter Schlachthof à Eupen le 27 novembre.

2. Perspectives : plan stratégique et opérationnel

L'Accord de coopération créant Unia prévoit l'adoption, par le conseil d'administration, d'un plan stratégique triennal et d'un plan opérationnel annuel, sur proposition des codirecteurs. Le plan stratégique 2016-2018 est entré dans sa dernière ligne droite et fera l'objet d'une évaluation.

2016-2018 : promouvoir une société inclusive

En 2018, nous entrons dans la troisième et dernière année de la réalisation de notre plan stratégique triennal, *Une société inclusive avec une place pour chacun*. La vision centrale de ce plan stratégique 2016-2018 ancre la participation inclusive dans une approche structurelle, préventive et proactive dans tous les secteurs de la société. Il s'articule autour de quatre axes :

- Unia agit pour la défense des droits individuels et dans l'intérêt collectif ;
- Unia est un acteur d'inclusion en matière d'origine, des convictions et de handicap ;
- Unia est promoteur de liens et générateur de recommandations et de plaidoyers ;
- Unia met en pratique ce qu'il prône.

La vision d'Unia vise à promouvoir la **participation inclusive et égale de chacun** dans tous les secteurs de la société (emploi, logement, enseignement, santé, loisirs, vie sociale, citoyenneté, etc.). Pour ce faire, nous agissons dans une perspective multi-niveaux (local, régional, fédéral, international) en favorisant le transfert de connais-

sances et le partage d'expériences dans une approche combinée de « bottom-up » et « top-down ».

Concrètement, nous promovons :

- la participation égale et inclusive dans tous les secteurs de la société ;
- l'ouverture aux acteurs de la société en endossant le rôle de « forum » fédérateur autour de questions spécifiques ;
- la connaissance et le respect des droits fondamentaux notamment au travers l'application de la protection et du suivi des normes internationales et, plus particulièrement, la Convention relative aux droits des personnes handicapées et la Convention sur l'élimination de la discrimination raciale.

En tout état de cause, **Unia privilégie avant tout, le dialogue et la concertation** avec l'ensemble des acteurs de la société que ce soit dans le cadre réactif de la gestion des dossiers individuels ou dans l'aspect plus proactif des mesures et solutions structurelles pour garantir les droits fondamentaux. Ainsi, pouvons-nous nous targuer que seul 1% de nos dossiers individuels soit traité devant la Justice.

Par ailleurs, pour garantir l'efficacité et la plus large adhésion possible, suite à l'interfédéralisation, Unia accorde une importance particulière au **renforcement de la présence locale et de l'action au niveau régional et communautaire**, notamment via la création de points de contacts locaux. Ce qui nous permet également d'analyser, plus finement, l'environnement dans lequel la société évolue.

Dans la perspective de la préparation du prochain plan stratégique, Unia a lancé, fin 2017, un **processus d'évaluation externe** et indépendante de son plan stratégique actuel. Il s'agira, par des consultations quantitatives et qualitatives auprès des parties prenantes, des requérants, des membres d'Unia (collaborateurs-trices et administrateurs-trices) d'évaluer dans quelle mesure nous avons pu atteindre les objectifs que nous nous étions fixés en 2016.

Unia fait ce qu'il prône : politique de diversité et accessibilité

Depuis fin 2016, un comité d'accompagnement composé de collaborateurs-trices des différentes équipes d'Unia coordonne un vaste projet autour de la **politique de diversité interne**, afin de la formaliser et de la systématiser davantage, de l'évaluer et de la renforcer. Il est soutenu en interne par des experts du service « Accompagnement

et formation », et en externe par des experts de la cellule Diversité d'Actiris.

Au cours de l'année 2017, les dispositifs de diversité interne ont été recensés et confrontés aux dispositifs recommandés par les différents référents externes. Une analyse interne des besoins supplémentaires a été réalisée de manière participative. Différents nouveaux dispositifs seront mis en œuvre à partir de 2018 pour renforcer la politique de diversité d'Unia.

Tous les deux ans, une nouvelle mesure de la diversité interne sera réalisée. Les résultats seront couplés à l'analyse périodique de la satisfaction globale des travailleurs.

En 2017, Unia a entamé un autre chantier interne sur **sa politique d'intégrité et son code de déontologie**. Travailler à Unia va, en effet, souvent de pair avec la volonté de s'engager au niveau social. Cet engagement individuel peut se traduire, sur le plan privé, par des activités dans le secteur associatif ou la participation à des débats de société. Dans certains cas, des dilemmes peuvent se poser entre des prises de position d'Unia et des engagements personnels. Le projet vise à outiller les collaborateurs à gérer ces dilemmes, sans renier leurs opinions personnelles mais sans déformer non plus les positions d'Unia et la confiance des citoyens envers l'institution.

Il s'agit d'un chantier participatif, porté par les collaborateurs, qui vise à responsabiliser chacun, à stimuler la réflexion personnelle sur la notion d'intégrité, à encourager une culture de dialogue ouvert et à clarifier les dispositions en cas de difficultés. Cette nouvelle politique d'intégrité entrera en vigueur en 2018.

Unia reçoit le label AnySurfer

Les personnes handicapées disposent aujourd'hui de nombreux moyens pour les aider à se servir d'un ordinateur et à surfer sur internet : logiciels d'agrandissement, de retour vocal, barrettes braille, stylos laser... Pourtant, les obstacles à une pleine accessibilité restent nombreux, surtout quand il n'a pas été tenu compte de cette question dès la conception du site.

En janvier 2017, le site internet d'Unia www.unia.be a obtenu le label AnySurfer. Ce label de qualité belge indique que le site est accessible à tous : les personnes aveugles, malvoyantes, daltoniennes ; les personnes sourdes, malentendantes ; les personnes atteintes d'un handicap moteur... Nous rejoignons ainsi les 111 sites internet belges qui remplissent eux aussi les conditions d'accès à ce label.

À cet effet, le développeur du nouveau site d'Unia a bénéficié d'un accompagnement organisé par AnySurfer tout au long de la conception et de l'implémentation du projet. Le label, octroyé pour deux ans, fera l'objet d'une nouvelle analyse par AnySurfer en 2018.

Notons aussi que la maîtrise des consignes établies par AnySurfer¹²⁶ ou l'obligation de suivre une formation en accessibilité fait partie des critères d'attribution des marchés publics organisés par Unia pour l'attribution de projets de communication, qu'il s'agisse de projets en ligne, de publications ou de campagnes.

En octobre, Unia a également mis en ligne une série de capsules vidéo en langue des signes, destinées à expliquer comment nous adresser un signalement et comment nous traitons les dossiers individuels.



En 2017, Unia a réalisé de nouvelles capsules vidéo en langue des signes pour son site internet

126 La liste peut être consultée sur le site AnySurfer.be : <http://www.anysurfer.be/fr/en-pratique/directives>.

Chapitre 5

Annexes et références



1. Budget, bilan et comptes de résultat

1.1 | Financement d'Unia

L'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune prévoit ceci en son article 16§2 : « La répartition des contributions des différentes entités est fixée sur base des principes suivants : le budget du Centre est, à l'exclusion des recettes propres acquises par le Centre et les moyens pour la mission «handicap» inclus, fixé à un montant de 7,84 millions d'euros à partir de 2015 ». « La contribution [de l'État fédéral] au financement du Centre interfédéral est fixée à 6,2 millions d'euros à partir de 2015 ; l'intervention des entités fédérées à concurrence d'un montant qui correspond à 1,64 millions d'euros à partir de 2015. » Ces montants sont indexés annuellement (sur base de l'index santé).

Outre le financement fédéral, l'accord de coopération précise qu'Unia sera cofinancé par les entités fédérées selon la clé de répartition suivante :

- 48% par la Flandre ;
- 36% par la Région Wallonne ;
- 12% par la Communauté française ;
- 3% par la Région Bruxelloise ;
- 1% par la Communauté germanophone.

En 2017, les financements structurels suivants ont été attribués à Unia :

	€
SPF emploi	2.993.000,00
Loterie nationale	3.399.660,00
Communauté flamande	802.956,20
Région wallonne	611.863,75
Communaute française	205.083,26
Région bruxelloise	80.153,24
Communauté germanophone	17.060,24
Total	8.109.776,69

1.2 | Bilan et comptes de résultats 2017

Ci-dessous, une synthèse des principaux chiffres du bilan au 31/12/2017 et des comptes de résultats de l'année 2017. Ces états financiers ont été approuvés par le conseil

d'administration d'Unia le 22 mars 2018 et les comptes ont fait l'objet d'un contrôle par le commissaire-réviseur. Les montants repris sont exprimés en milliers d'euros.

Bilan au 31/12/2017 (x 1.000 euro)			
Actif	7.311	Passif	7.311
Actifs immobilisés	204	Capital de départ	3.451
		Résultat cumulé	532
		Fonds affecté au Passif Social	1.338
		Provisions	86
Actifs circulants	7.108	Dettes	1.904
Créances commerciales	225	Fournisseurs	346
Actifs financiers	209	Dettes sociales	618
Valeurs disponibles	6.658	Autres dettes	842
Actifs circulants	15	Passif transitoire	98
Compte de résultats 01/01/2017 – 31/12/2017 (x 1.000 euro)			
Produits	9.276	Charges	9.180
Subventions fédérales	6.393	Frais de fonctionnement	1.379
Subventions Communautés et Régions	1.717	Frais de projets	606
Revenus de projets	715	Frais de personnel	7.053
Revenus divers	451	Amortissements	128
		Moins-values et provisions	14
		Résultat 2017	96

2. Conseil d'administration

Le conseil d'administration est composé de 21 membres. Ils 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 ont assuré conjointement la présidence, jusqu'à la démission de ce dernier intervenue au cours de l'année 2017. Une nouvelle présidence sera désignée en 2018.

Membres effectifs	Membres suppléants
Nominations par la Chambre des représentants	
Membres néerlandophones : Yves Aerts, Shaireen Aftab, Els Schelfhout, Herman Van Goethem, Jogchum Vrielink	Suppléants néerlandophones : Naima Charkaoui (démission en 2017), 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
Membres désignés par le Parlement flamand	
Matthias Storme Sabine Poley Hasan Duzgun Hedwig Verbeke	Boudewijn Bouckaert Eline Dhaen Sami Souguir Inge Moyson
Membres désignés par le Parlement de la Région wallonne	
Malik Ben Achour Isabelle Hachez	Gisèle Marliere Laurent de Briey (démission en 2017)
Membres désignés par le Parlement de la Communauté française	
Khadija Nahime Abdoul Diallo*	Michelle Waelput Pierre-Alexandre Asmanis De Schacht
Membres désignés par le Parlement de la Communauté germanophone	
Uwe Köberlich	Daniel Müller
Membres néerlandophones désignés par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'assemblée réunie de la Commission communautaire commune	
Michael Cerulus (démission en 2017)**	Arnaud Stas (démission en 2017)**
Membres francophones désignés par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'assemblée réunie de la commission communautaire commune	
Ursule Akatshi	Ornela Prifti

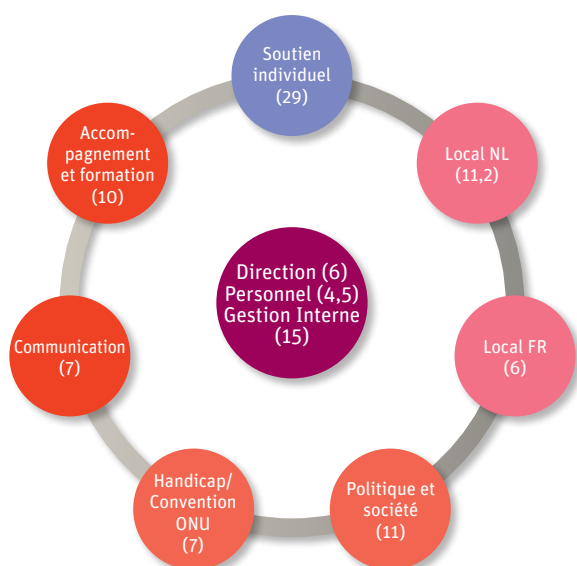
* Membre suppléant devenu effectif, en remplacement de Samy Sidis (démission en 2017).

** Remplacés en mars 2018 par Fahim De Leener (effectif) et Steph Feremans (suppléant).

3. Personnel et organigramme

3.1 | Services opérationnels et transversaux

La cadre adopté en mars 2017 par le conseil administration comprend 106,7 ETP (équivalents temps plein), répartis en 7 services opérationnels et 3 services transversaux.



Soutien individuel

Le service *Soutien individuel* traite les signalements et dossiers individuels relatifs à des discriminations, des délits de haine ou des propos haineux (enregistrement, analyse des faits au regard du cadre légal et suivi ou réorientation). Il assure également d'autres missions d'ordre juridique (évaluation du cadre législatif, revue de jurisprudence) ou de rapportage.

Local NL et FR

Les services locaux d'Unia traitent les signalements individuels en collaboration avec le service Soutien individuel et effectuent d'autres missions de proximité de sensibilisation, d'information, de formation, d'avis et de recommandation. Ils favorisent aussi la mise en réseau d'acteurs

locaux en matière de lutte contre les discriminations et l'échange d'informations et de bonnes pratiques.

Le service *Local NL* se compose de 13 points de contacts locaux. Le service *Local FR* se compose de 4 points de contact locaux fixes et de permanences décentralisées permettant de compléter la couverture du territoire.

Politique et Société

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 et leur adresse des avis et de recommandations liés aux enjeux identifiés. Le service mène aussi, en collaboration avec ses partenaires, des études et des recherches permettant de récolter de manière scientifique et objective des données sur les processus de discrimination (Monitoring socio-économique, Baromètre de la Diversité...).

Handicap/Convention ONU

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 des Nations Unies 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 et de la législation antidiscrimination dans toutes les mesures politiques et publiques qui sont prises. A cette fin il élabore des avis et des recommandations qu'il adresse aux autorités.

Communication

Le service *Communication* coordonne la politique de communication d'Unia, dont le suivi des communications vers la presse, les campagnes et actions de sensibilisation, les publications et la communication digitale.

Accompagnement et Formation

Le service *Accompagnement et Formation* propose un accompagnement sur mesure d'initiatives menées par des organisations privées et publiques en matière de diversité et de non-discrimination, en lien avec les objectifs

identifiés dans le plan stratégique triennal d'Unia. Cet accompagnement, initié à la demande d'une organisation, vise à produire un impact d'ordre structurel : amélioration de processus et de politiques.

Service du personnel

Le *service du personnel* s'occupe de la gestion des salaires au sens large, des procédures de recrutement pour employés, étudiants et stagiaires, et des formations du personnel. Il veille à garantir et stimuler l'égalité des chances dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines, ainsi que le respect et le bien-être des membres du personnel. Il contribue à la prévention psycho-sociale. Le service du personnel fournit également des avis à la direction en matière de gestion du personnel, au niveau individuel ou collectif. Les services sont procurés pour Unia mais aussi pour Myria et le Service lutte de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.

Service de gestion interne

Le service de gestion interne est chargé de l'accueil, de la logistique, de la gestion informatique et des finances. Il est en charge du bâtiment et de l'infrastructure, des marchés publics et des contrats, des outils informatiques mis en place. Il exerce ces fonctions pour Unia, Myria et le Service lutte de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, et partiellement pour les secrétariats des réseaux européens Equinet et ENNHRI, qui partagent le même immeuble.

3.2 | Composition du personnel

Le cadre du personnel comprend 55,2 ETP néerlandophones et 51,5 ETP francophones, dont deux ETP bilingues germanophones.

Les classes salariales sont détaillées sur le site www.unia.be, à la rubrique « Travailler pour Unia ». Les rémunérations varient, selon les fonctions et l'ancienneté, entre 1.799,59€ bruts/mois (classe 2, 0 ans d'ancienneté) et 6.437,93€ bruts/mois (direction, 0 ans d'ancienneté, l'ancienneté étant ici comptabilisée à partir de l'âge de 30 ans).

Depuis 2013, le service du personnel établit un état des lieux de la diversité interne. Globalement, 2 employés sur 3 sont des femmes (6 sur 11 dans les positions diri-

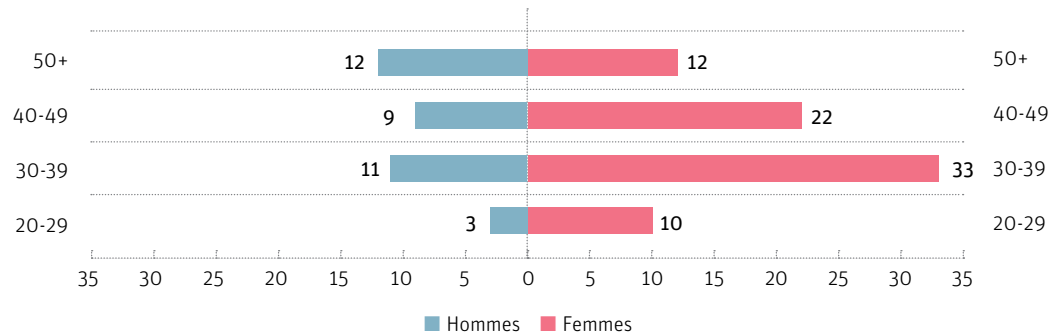


geantes). La tranche d'âge la mieux représentée est la tranche 30-39 ans.

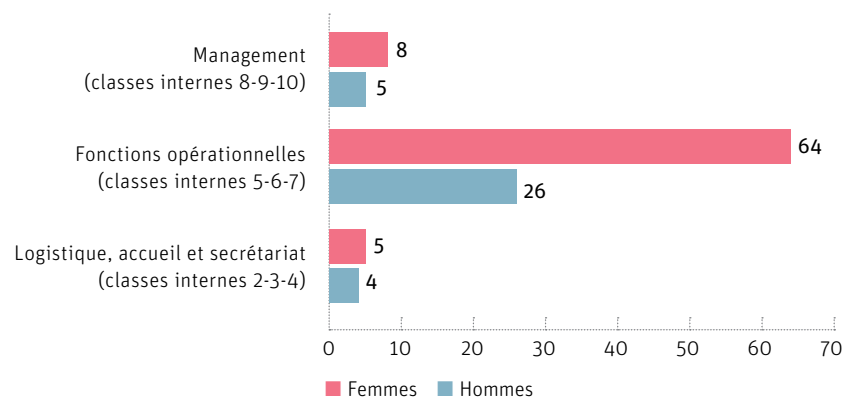
Par ailleurs, en 2017, 15% des membres du personnel ont bénéficié d'un aménagement raisonnable ou d'un temps partiel médical en raison d'un handicap ou d'une maladie de longue durée. Les aménagements portent sur les infrastructures, le matériel IT, les horaires de travail, le travail partiel à domicile, les transports...

La répartition par âge, par sexe et par classe salariale présentée ci-dessous est basée sur le nombre de personnes effectivement en service en mars 2017 (soit 112 personnes), et non sur le nombre d'ETP.

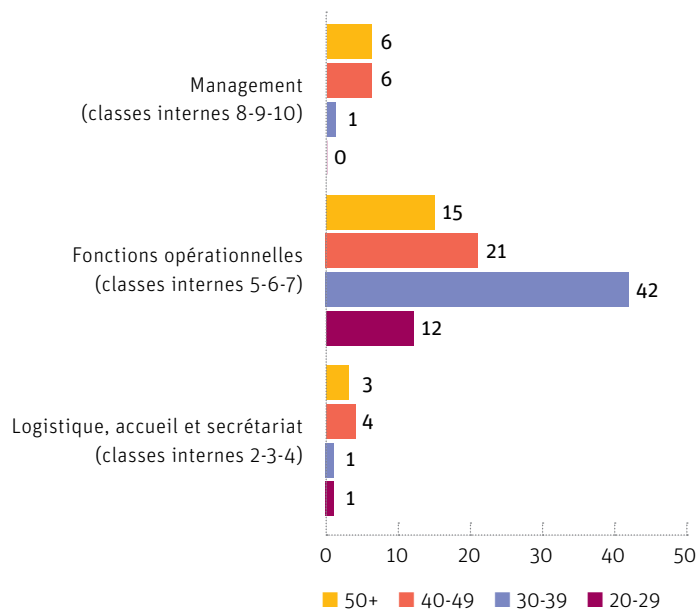
Répartition par âge et par sexe



Répartition par fonction et par sexe



Répartition par fonction et par âge



4. Publications et outils de communication

En matière de communication digitale, Unia a recours aux canaux suivants :

- un site internet généraliste (www.unia.be) présentant l'ensemble de son travail, ainsi qu'un formulaire de signalement de discrimination, un recueil de jurisprudence et une revue de la législation pour laquelle Unia est compétent. Le site a le label Anysurfer et certaines parties sont traduites en langue des signes ;
- un site internet d'e-learning (www.eDiv.be) en matière de gestion de la diversité et de lutte contre les discriminations dans l'emploi ;
- 4 comptes sur les réseaux sociaux : un compte Facebook (www.facebook.com/unia), un compte Twitter (<https://twitter.com/unia>), un compte Instagram (www.instagram.com/unia/) et un compte LinkedIn.
- 3 lettres d'informations électroniques (www.unia.be/fr/newsletter) : une lettre d'information générale, une lettre d'information spécialisée sur le handicap (Handicap News), ainsi qu'une nouvelle lettre d'information juridique (Juri News), lancée en 2017.

En 2017, Unia a par ailleurs édité les publications suivantes en français (les traductions sont indiquées) :

Une société inclusive avec une place pour chacun. Plan stratégique 2016-2018 (01/2017 – 36p.)



Promouvoir et encourager une société inclusive pour chacun y contribuer 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.

(<https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/plan-strategique-2016-2018une-societe-inclusive-avec-une-place-pour-chacun>; disponible aussi en néerlandais)

Rapport final du Fonds d'Impulsion à la Politique des Immigrés – FIPI au 30 septembre 2016 approuvé par le Comité de gestion en date du 20 février 2017 (02/2017 – 16p.)



Le Fonds d'impulsion à la politique des immigrés (FIPI) a été créé en 1991 par le Gouvernement fédéral. Son objectif était de soutenir des projets favorisant l'intégration sociale des personnes d'origine étrangère, la prévention des discriminations et le dialogue interculturel.

Depuis 1993, le secrétariat du FIPI a été assuré par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme puis par le Centre Interfédéral pour l'égalité des chances (Unia). Durant ce dernier appel à projets (2014), le FIPI a soutenu 516 projets pour un montant total attribué de 6.966.032,58 €.

(<https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-final-du-fonds-dimpulsion-a-la-politique-des-immigres-fipi-au-30-septembre-2016>; disponible aussi en néerlandais)

Au travail avec un handicap. Les aménagements raisonnables dans l'emploi (01/2017 – 42p.)



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.

(<https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/au-travail-avec-un-handicap-qr>; disponible aussi en néerlandais, en allemand, en langue des signes et en audio-description)

Evaluation - Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (MB 30 mai 2007) (loi Antiracisme) - Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (MB 30 mai 2007) (02/2017 – 126p.)



L'article 52 de la loi Antidiscrimination prévoit une évaluation de l'application et de l'efficacité de ces trois lois par les Chambres législatives. 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

belge connue et sur son expertise générale en matière de lutte contre les discriminations.

(<https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/valuation-de-la-loi-antiracisme-et-de-la-legislation-antidiscrimination-2017>; disponible aussi en néerlandais)

Rapport annuel – Convention Police fédérale – Unia – Budget 2016 (03/2017 – 30p.)



Cela fait 20 ans déjà que la police intégrée et Unia collaborent sur les questions de diversité. Cette collaboration offre la possibilité de développer toute une série d'actions qui doivent déboucher à long terme sur des résultats au sein de la police elle-même ainsi qu'entre la police, la population et les acteurs de la

société civile.

(<https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/collaboration-avec-la-police-federale-rapport-annuel-2016>; disponible aussi en néerlandais)

La sérophobie en actes. Analyse des signalements pour discrimination liée au VIH/sida déposés chez Unia (2003-2014) – Résumé d'enquête (03/2017 – coll. Observatoire du sida et des sexualités – 41p.)



Pour la première fois en Belgique, une enquête s'est penchée sur les discriminations dont sont victimes les personnes vivant avec le VIH à travers les signalements traités par Unia durant 10 ans (2003-2014). A l'initiative de l'enquête, l'Observatoire du sida et des sexualités qui a eu pour objectif de mieux connaître

les situations de discrimination et l'expérience vécue par les personnes estimant avoir été discriminées en raison de leur statut sérologique. Au total, 141 signalements ont été analysés et 18 entretiens ont été menés pour mieux comprendre les situations et les conséquences de la sérophobie en Belgique. Globalement, le nombre de signalements liés au VIH a augmenté depuis 2003, avec en moyenne une dizaine de signalements par an.

(<https://www.unia.be/fr/articles/les-discriminations-envers-les-seropositifs-perdurent-essentiellement-dans-co-edition>; disponible aussi en néerlandais)

Discrimination envers les personnes d'origine subsaharienne : un passé colonial qui laisse des traces (05/2017 – 11p; Réédition.)



Ce rapport vise à mieux cerner la réalité du racisme qui vise les personnes afro-descendantes, qui restent concernées par les phénomènes de racisme, au sens premier du terme. Il comprend une étude casuistique, complétée par des recherches universitaires, dont une étude commanditée par Unia en 2011.

(<https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/discrimination-envers-les-personnes-dorigine-subsaharienne>; disponible aussi en néerlandais)

Rapport chiffres 2016 (06/2017 – 57p.)



Ce rapport analyse quantitativement les signalements reçus et dossiers ouverts par Unia en 2016. Unia a reçu 5.619 signalements de discrimination potentielle, messages haineux et délits de haine ayant abouti à la constitution de 1.907 dossiers. Il s'agit d'une hausse significative du nombre de signalements par rapport à l'année précédente. De 4.554 signalements enregistrés en 2015, on passe en effet à 5.619 signalements enregistrés en 2016, soit une augmentation de 23%.

(<https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/le-travail-dunia-exprime-en-chiffres-pour-lannee-2016>; disponible aussi en néerlandais)

Rapport annuel 2016. Pour une société inclusive : par où (re)commencer ? (09/2017 – 93p.)



Le rapport annuel d'Unia revient sur activités d'Unia en 2016 et les actualités qui ont marqué l'année. Unia n'a jamais traité autant de dossiers qu'en 2016. Le public identifie de mieux en mieux Unia pour signaler une discrimination ou des propos de haine dont il est victime ou témoin. C'est sur fond de polarisation, de polémique dans le débat public, de tweets superficiels, de « faits alternatifs » et d'une pression de travail grandissante, qu'Unia continue d'œuvrer à des solutions pour une société plus inclusive. Vous trouverez toutes les informations sur le travail réalisé par Unia en 2016 ainsi que les principaux dossiers dans lesquels il s'est impliqué.

(<https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-annuel-2016>; disponible aussi en néerlandais et en allemand)

Monitoring socio-économique 2017 : marché du travail et origine (12/2017 – 188p.)



Quelle est la position des personnes sur le marché du travail selon leur origine et/ou leur parcours migratoire ? Afin de répondre à cette question, Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale développent ensemble, depuis plusieurs années, un instrument de mesure spécifique : le Monitoring socio-économique. Une 3^e publication vient de paraître, elle s'inscrit dans la lignée des deux précédentes.

(<https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/monitoring-socio-economique-2017-marche-du-travail-et-origine> ; disponible aussi en néerlandais)

UNIA EN 2017



Justice



Formation et sensibilisation





Politiques publiques




International

Date	Catégorie	Activité
17/01/2017		Condamnation (tribunal de la jeunesse de Bruxelles) de l'auteur (mineur) d'une agression homophobe à Bruxelles. (Faits : 2015)
17/01/2017		Présentation du rapport annuel au parlement wallon (Commission des travaux publics, de l'action sociale et de la santé).
20/01/2017		Confirmation de la condamnation (cour d'appel de Liège) de Dieudonné M'bala M'bala pour des propos antisémites, négationnistes et homophobes. Pourvoi en Cassation, rejeté en majeure partie le 7 juin 2017. (Faits : 2012)
26/01/2017		Présentation du rapport annuel au Parlement flamand (Commission Égalité des chances).
30/01/2017		Flandre : avis d'initiative sur le nouveau modèle de soutien (enseignement inclusif).
30/01/2017		Flandre : avis d'initiative sur l'interdiction des scooters pour PMR (De Lijn).
07/02/2017		Safer Internet Day : Unia resserre sa collaboration avec la Commission européenne et met à jour son module web pour réagir aux propos de haine.
08/02/2017		Flandre : avis d'initiative sur l'exigence de la connaissance de la langue dans le logement social.
16/02/2017		Confirmation de la condamnation (cour d'appel de Liège) des 2 auteurs d'un viol suivi d'une tentative d'assassinat à caractère homophobe. (Faits : 2015)
13/03/2017		Parlement fédéral : audition Commission attentats / Volet emploi.
14/03/2017		Prononcé de la Cour de justice de l'Union européenne dans l'affaire Achbita (neutralité des entreprises privées). (Faits : 2006)
15/03/2017		Fédération Wallonie-Bruxelles : avis d'initiative sur le Pacte d'Excellence (volet handicap).
16/03/2017		Parlement bruxellois : audition sur les tests de situation / mystery calls.
21/03/2017		Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Campagne « Donne-moi 1 minute » (actions de sensibilisation contre le racisme à travers toute la Belgique).
21/03/2017		Clause de non-discrimination dans les marchés publics : lancement du projet-pilote de Gand, en collaboration avec Unia.
23/03/2017		Bruxelles : avis sur l'avant-projet d'ordonnance visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi.
29/03/2017		Publication d'une enquête sur les discriminations des personnes vivant avec le VIH (Observatoire du sida et des sexualités (Université Saint-Louis), avec la participation d'Unia).
30/03/2017		Bruxelles : Recommandation « Pour une ordonnance-cadre antidiscrimination ».
30/03/2017		Condamnation (tribunal correctionnel de Bruxelles) de l'auteur de tags racistes apposés sur plusieurs immeubles, dont un destiné à accueillir des demandeurs d'asile et l'hôtel de ville de Vilvorde. (Faits : 2015)
21/04/2017		Fédération Wallonie-Bruxelles : avis sur le plan de réduction des inégalités et de lutte contre la pauvreté.

Date	Catégorie	Activité
26/04/2017		Lancement du module « Le handicap? Pensez-y! » sur eDiv.be, la plateforme d'e-learning d'Unia.
27/04/2017		Journée des communes en Wallonie (rencontre et ateliers).
09/05/2017		Publication du rapport d'évaluation des lois Antiracisme et Antidiscrimination d'Unia.
09/05/2017		Avant-Première du film « I'm not your negro » de Raoul Peck, en collaboration avec Unia et Coopération Education Culture. Mise à jour du dossier sur l'afrophobie (Unia).
10/05/2017		Flandre : Recommandation « Accessibilité De Lijn ».
16/05/2017		Condamnation en 1 ^e instance (Louvain) pour propos racistes répétés à l'encontre d'une femme musulmane. (Faits : 2015).
18/05/2017		Fédéral et régions : recommandation « Contrôle et surveillance par l'Inspection du travail ».
20/05/2017		Pride Bruxelles (stand d'Unia).
23/05/2017		Séminaire de l'ECRI sur la révision de la Recommandation de politique générale n°2 sur les organes spécialisés dans la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance au niveau national.
31/05/2017		Condamnation (tribunal du travail de Gand) d'un CPAS pour le licenciement discriminatoire d'un employé en situation de handicap. (Faits : 2013)
06/06/2017		Assemblée Générale des magistrats de référence. Analyse d'Unia de l'enquête réalisée auprès des magistrats de référence des différents Parquets.
09/06/2017		Flandre - Wallonie - Bruxelles : Avis sur l'abattage rituel.
10/06/2017		Fédéral : avis d'initiative sur la note de politique générale de la secrétaire d'Etat à l'égalité des chances (Z. Demir).
12/06/2017		Jugement (tribunal de 1 ^e instance, Bruxelles) pour refus d'aménagement raisonnable de la SNCB envers une personne se déplaçant en fauteuil roulant. Action jugée non fondée. Appel introduit.
13/06/2017		Confirmation de la condamnation (Cour du travail de Gand) de l'entreprise Cuisines Dovy pour discrimination à l'embauche sur base de l'âge. (Faits : 2014)
20/06/2017		Audition sur l'emploi des personnes handicapées au Sénat (proposition de résolution relative à une mise à l'emploi proportionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail régulier).
22/06/2017		Condamnation (tribunal de commerce de Bruxelles) de l'assureur Cardif pour discrimination d'une personne vivant avec le VIH.
22/06/2017		Signature du nouveau protocole de collaboration entre Unia et le Conseil supérieur de l'Audiovisuel de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
26/06/2017		Fédéral et régions : Recommandation « Jobs étudiants ».
03/07/2017		Flandre : Avis sur l'interdiction du maillot de bain couvrant dans les piscines publiques.
04/07/2017		Condamnation (tribunal correctionnel d'Anvers) de l'administrateur de la page Facebook de la « Ligue de défense flamande » (Vlaamse Verdedigings Liga) pour propos racistes. (Faits : période de 2012 à 2016)

Date	Catégorie	Activité
06/07/2017		Publication du rapport « Mesures et climat- Conséquences post-attentats » (Unia).
12/07/2017		Arrêt de la Cour Européenne des Droits de l'Homme sur le port du voile intégral.
13/07/2017		Wallonie : Avis d'initiative sur l'avant-projet de décret wallon relatif à l'accueil des gens du voyage.
17/07/2017		Lettre d'information à Vitit Muntarhorn (expert indépendant de l'ONU sur la protection de l'orientation sexuelle et l'identité de genre).
20/07/2017		Rejet par la Cour européenne des droits de l'homme du recours introduit par Fouad Belkacem, condamné pour incitation à la discrimination, à la haine et à la violence à l'encontre des non-musulmans. (Condamnation en 1 ^e instance en 2012, confirmée en appel en 2013).
18/08/2017		Fédération Wallonie-Bruxelles : avis relatif à l'accueil et l'accompagnement dans l'enseignement ordinaire obligatoire des élèves présentant des besoins spécifiques.
11/09/2017		Action en cessation déclarée irrecevable (tribunal du travail d'Anvers) dans un dossier de discrimination à l'embauche sur base des critères raciaux. Appel introduit.
14/09/2017		Fédéral : Recommandation Don de sang HSH.
15/09/2017		Participation à la 3 ^e conférence du réseau des autorités indépendantes chargées des plaintes à l'encontre des forces de sécurité (IPCAN), au Conseil de l'Europe, à Strasbourg, sur le respect des libertés et des droits fondamentaux dans le contexte du renforcement de la lutte contre le terrorisme.
20/09/2017		Confirmation de la condamnation (cour d'appel de Bruxelles) de Laurent Louis pour propos antisémites et négationnistes. (Faits : 2014)
04/10/2017		Début de l'évaluation des lois Antiracisme et Antidiscrimination au Parlement fédéral.
06/10/2017		Condamnation (tribunal correctionnel du Brabant wallon) du gérant d'une boucherie et d'un supermarché pour discrimination raciale dans l'emploi. (Faits : 2015)
10/10/2017		10 ans d'Equinet, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité.
13/10/2017		Vote de l'ordonnance bruxelloise sur la discrimination dans l'emploi (tests de situation et mystery calls).
16/10/2017		Condamnation en appel (Cour du travail d'Anvers) pour discrimination d'une travailleuse diabétique dans le secteur portuaire. (Faits : 2007. Action en justice rejetée par le tribunal du Travail le 15 juin 2010).
17/10/2017		Parlement fédéral : audition par le Comité d'avis pour l'Emancipation sociale (thème : femmes d'origine étrangères et emploi).
18/10/2017		Participation à la conférence de l'OSCE (ODIHR): Combating intolerance, discrimination and hatred against Muslims : Towards a comprehensive response in the OSCE region.
19/10/2017		Parlement flamand : échange de vues sur la politique de l'emploi, sur base du rapport annuel d'Unia.
20/10/2017		Arrêt de la Cour de cassation dans le dossier Achbita, cassant l'arrêt de la Cour du travail d'Anvers du 23/12/2011. (Faits : 2006)
23/10/2017		Parlement fédéral : audition sur le recours à la législation antidiscrimination dans la lutte contre la radicalisation par la commission d'enquête parlementaire sur les attentats du 22 mars.

Date	Catégorie	Activité
30/10/2017		Bruxelles : Avis sur le plan bruxellois contre l'homophobie et la transphobie.
30/10/2017		Confirmation de la condamnation (cour du travail de Liège) d'une auto-école pour avoir refusé un candidat moniteur automobile en surpoids. (Faits : 2014)
06/11/2017		Le Comité des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées finalise son observation générale numéro 5 relative à l'article 19 (« autonomie de vie et inclusion dans la société ») de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.
09/11/2017		Le film « J'ai un handicap et j'ai des droits » d'Unia est primé au Extraordinary Film Festival 2017.
14/11/2017		Parlement wallon (Commission de l'action sociale, de la santé et de la fonction publique) : présentation du rapport annuel d'Unia.
14/11/2017		Parlement wallon (Commission de l'action sociale, de la santé et de la fonction publique) : audition sur le don de sang des HSH.
20/11/2017		Fédéral : Recommandation « Adresse de référence pour personnes résidant en habitat mobile » (Unia et Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale).
22/11/2017		Séminaire et rapport provisoire d'Unia : l'implémentation des compétences transculturelles dans le cursus infirmier.
23/11/2017		Intervention d'Unia lors d'une formation à destination de magistrats dans le cadre de la COL13/2013, sur la lutte contre la haine en ligne (formation sur base d'un casus cyberhaine).
25/11/2017		Participation à l'Assemblée générale de l'Association francophone des commissions nationales des droits de l'Homme.
27/11/2017		Communauté germanophone : présentation du rapport annuel d'Unia au Parlement (plénière).
27/11/2017		Fédéral et régions : Recommandation « Droit aux aménagements raisonnables pour les fonctionnaires en situation de handicap ».
01/12/2017		Wallonie : Avis sur le projet de décret visant la régionalisation du bail d'habitation en Région wallonne.
03/12/2017		Journée Internationale des personnes handicapées. Campagne d'Unia sur le droit de vote des personnes handicapées.
05/12/2017		Participation à la 4 ^e réunion du Groupe européen de haut niveau sur la lutte contre le racisme, la xénophobie et d'autres formes d'intolérance.
06/12/2017		Participation à la conférence de la FRA sur les « Expériences d'immigrants et de minorités dans l'Union européenne ».
07/12/2017		Unia remporte le prix Agoria E-Gov dans la catégorie Innovation, pour son module Handicap de la formation en ligne eDiv.
08/12/2017		Table de dialogue : aménagements raisonnables dans l'enseignement : droit et mise-en-œuvre.
13/12/2017		Présentation des résultats du Monitoring socio-économique (SPF Emploi et Unia).
15/12/2017		15 ans de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
19/12/2017		Signature du nouveau protocole de collaboration entre Unia et le Comité P.
... 2018		25 ans Unia.

Index

Cet index permet au lecteur de localiser aisément les principales thématiques abordées dans ce rapport. Les entrées sont classées par ordre alphabétique. Trois thèmes sont repris : les critères et domaines de discrimination pour lesquels Unia a reçu le plus grand nombre de signalements en 2017 ainsi que les niveaux de pouvoir.

Critères de discrimination

- **Âge** : 11 ; 15 ; 64 ; 65 ; 66 ; 68 ; 87 ; 88 ; 97 ; 104
- **Convictions religieuses ou philosophiques** : 11 ; 26-27 ; 28-29 ; 64 ; 65 ; 66 ; 75 ; 76-77 ; 94 ; 102 ; 105 ; 115
- **Fortune** : 33 ; 64 ; 65 ; 66
- **Handicap** : 11 ; 24 ; 25 ; 26 ; 32 ; 35 ; 36 ; 37 ; 38 ; 41 ; 43 ; 44-45 ; 46-48 ; 49 ; 51 ; 53 ; 61 ; 64 ; 65 ; 66 ; 78 ; 79 ; 81 ; 82-83 ; 84 ; 87 ; 93 ; 94 ; 100 ; 104 ; 105 ; 107 ; 108 ; 113 ; 114 ; 115 ; 116 ; 118 ; 120-212 ; 123 ; 126-129
- **Orientation sexuelle** : 37 ; 39 ; 41 ; 44 ; 53 ; 55 ; 66 ; 88 ; 89 ; 90 ; 94 ; 99 ; 103 ; 129
- **Racisme** : 31 ; 55 ; 56 ; 57 ; 66 ; 67 ; 69-70 ; 71 ; 74 ; 88 ; 99 ; 101 ; 102 ; 103-104 ; 105 ; 107 ; 112 ; 115 ; 120 ; 123 ; 124 ; 126-129
- **Antisémitisme** : 71 ; 72 ; 73
- **Santé** : 24 ; 25 ; 29 ; 36 ; 41 ; 49 ; 51-52 ; 64 ; 66 ; 85 ; 84-85 ; 89 ; 121

Domaines de discrimination

- **Accessibilité** : 78-81 ; 94 ; 105 ; 115 ; 116 ; 127
- **Biens et services** : 85-87
- **Emploi** : 19-22 ; 23 ; 24 ; 26 ; 63 ; 64 ; 65 ; 66 ; 76 ; 78 ; 84 ; 87 ; 88 ; 91 ; 94 ; 126-129
- **Enseignement** : 37-52 ; 63 ; 64 ; 65 ; 66 ; 68 ; 71 ; 72 ; 78 ; 84 ; 87 ; 88 ; 91 ; 92 ; 94 ; 99 ; 101 ; 113 ; 114 ; 115 ; 123 ; 126
- **Logement** : 11 ; 29-35 ; 36 ; 43-44 ; 65 ; 67 ; 74 ; 75 ; 78 ; 80 ; 91 ; 94 ; 98 ; 99 ; 100 ; 105 ; 111 ; 112 ; 126
- **Médias et internet** : 53 ; 55 ; 56 ; 66 ; 71 ; 88 ; 116 ; 126
- **Police et justice** : 53 ; 55 ; 56 ; 63 ; 91 ; 92 ; 93 ; 97 ; 101 ; 124
- **Santé et soins à la personne** : 24 ; 25 ; 36 ; 48 ; 51 ; 66 ; 74 ; 76 ; 85 ; 86 ; 87 ; 89 ; 94 ; 103 ; 104-105 ; 110

Niveaux de pouvoir

- **Pouvoirs locaux** : 23 ; 34 ; 75-76 ; 77 ; 80 ; 95 ; 97 ; 98 ; 100 ; 101 ; 107 ; 112
- **Flandre** : 13 ; 14 ; 16 ; 22 ; 29 ; 31 ; 32 ; 34 ; 35 ; 37 ; 38 ; 39-40 ; 41 ; 42 ; 43 ; 45 ; 46 ; 50-51 ; 70 ; 76 ; 80 ; 81 ; 82 ; 85 ; 89 ; 97 ; 98 ; 99 ; 101 ; 102 ; 110 ; 118 ; 119 ; 126-127
- **Région de Bruxelles-Capitale** : 11 ; 14 ; 16 ; 19 ; 29 ; 30 ; 34 ; 36 ; 48 ; 81 ; 89 ; 112 ; 126-129
- **Région wallonne** : 34 ; 36 ; 49 ; 80 ; 81 ; 102 ; 113
- **Fédération Wallonie-Bruxelles** : 37 ; 38 ; 39 ; 40 ; 41 ; 42 ; 44 ; 45 ; 46 ; 47 ; 48 ; 89 ; 97 ; 104 ; 107 ; 113 ; 126-128
- **Communauté germanophone** : 38 ; 39 ; 45 ; 81 ; 98 ; 99 ; 114 ; 129
- **Fédéral** : 11 ; 12 ; 13 ; 15 ; 16 ; 24 ; 36 ; 69 ; 81 ; 82 ; 84 ; 89 ; 110
- **International** : 21 ; 28 ; 29 ; 33 ; 37 ; 47 ; 48 ; 53 ; 54 ; 55 ; 57 ; 58 ; 69 ; 75 ; 82 ; 89 ; 103-105 ; 106 ; 107 ; 108 ; 115 ; 121 ; 126-129

Rapport annuel 2017 – Refuser l’inertie
Bruxelles, juin 2018

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 (FR), Dice (NL) et Daniel Piette (DE)

Conception graphique et mise en page : StudiOrama

Photos : Unia et François Vanheel

Impression : Bulckens

Éditeur responsable : Els Keytsman

.....
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 2017 – Refuser l’inertie » 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 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.



Unia

Rue Royale 138 • 1000 Bruxelles

T +32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be

UNIA

Centre interfédéral
pour l'égalité des chances

