



Rapport annuel 2023

Vers une durabilité inclusive



Ensemble pour l'égalité

Rapport annuel 2023

Vers une durabilité inclusive

Pour faciliter la lecture par les lecteurs non-voyants utilisant une synthèse vocale et dans un souci de lisibilité du texte, les formes masculines « étudiant », « enseignant »... ont été utilisées pour désigner les deux sexes, hommes et femmes, ainsi que les différentes formes d'identité ou d'expression de genre.

Les opinions des personnes interrogées ne reflètent pas nécessairement celles d'Unia.

Dans ce rapport annuel

Avant-propos 4

Une ambition renouvelée 6



Unia comme partenaire 8

- > Avec la société civile 9
- > Une inspiration pour les décideurs politiques 10
- > Au service des professionnels 10
- > Échanges avec d'autres institutions de défense des droits humains 12



Interview

Prendre en compte l'expertise et la connaissance du terrain d'Unia nous évite de fonctionner dans une tour d'ivoire

15



Présence locale 18

- > Wallonie 19
- > Flandre 20
- > Communauté germanophone 21
- > Bruxelles 21



Interview

La plus-value de l'approche d'Unia est de pouvoir faire appel au monde associatif, le ciment notre société

23



Un monde en mutation 26

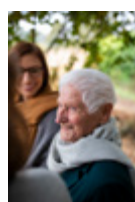
- > L'impact des mesures de transition énergétique 27
- > Fracture numérique 28
- > Intelligence artificielle 29



Interview

En plus du simple accès à internet, on doit aussi s'y sentir à égalité avec les autres

32



Personnes internées 36

- > Condamnation internationale 37
- > Surveillance et prévention 38
- > Rapport Internement 39



Interview

Comment prendre soin des membres les plus vulnérables de la société ?

40



Investir dans les droits humains

44

- > Handicap et notre commission d'accompagnement 46
- > Racisme et notre commission d'accompagnement 48



Interview

Impliquer les gens dès les tout débuts du développement jusqu'à l'évaluation de la politique

51



Une meilleure protection et un meilleur soutien

54

- > Modifications légales 55
- > 10 ans de COL13 57
- > Soutien psychosocial 58
- > Assistance judiciaire 58



Interview

Unia est un centre d'expertise sur lequel je peux m'appuyer

63



Suivi des signalements de discrimination

66

- > Action positive et politique de prévention 67
- > Biens et services 68
- > Discours de haine 69
- > Conflit entre Israël et le Hamas 70
- > Impact de la prévention 71
- > Action en justice 72



Interview

Pendant de longs siècles, le racisme a pu pénétrer au plus profond de la structure de notre société

78



Nous sommes Unia

82

- > RH 83
- > Communication 84
- > Composition du Conseil d'administration interfédéral 87
- > Budget, bilan et compte de résultats 88



Interview

On se sent bien de pouvoir travailler dans une organisation qui possède une telle expertise

90

Avant-propos



Il est étonnant que la crise sanitaire qui a eu un impact si profond sur **les plus vulnérables dans notre société** semble avoir été si vite oubliée. Depuis lors, le monde ne s'est pas arrêté et il y a des évolutions en cours qui à nouveau auront surtout un impact sur les plus vulnérables. C'est un rappel constant de la nécessité d'une vigilance et d'un engagement permanents en faveur de l'égalité et de l'inclusion.

La polarisation croissante, la digitalisation et la généralisation de l'intelligence artificielle (IA) ne sont que quelques-uns des défis auxquels notre société fait face. Trop souvent, nous constatons que l'on perd de vue les personnes vulnérables à l'occasion de ces changements. Notre **nouveau plan stratégique pluriannuel** souligne l'importance de l'inclusion à la lumière de ces évolutions et a en partie déterminé nos actions en 2023.

On ne saurait sous-estimer l'**impact de la transition durable, de la digitalisation croissante et de l'influence grandissante de l'IA** sur la participation démocratique. Il est essentiel que les politiques, les services et les réglementations soient préparées pour l'avenir afin de tenir systématiquement compte de tous.

En tant qu'organisme belge de promotion de l'égalité et qu'institution nationale des droits humains (avec le statut B), nous nous efforçons de jouer un rôle dans ces défis, **en partenariat** avec toutes les parties concernées : la société civile, les professionnels et les décideurs politiques. En sensibilisant, en donnant des formations sur le terrain et en développant des outils pratiques, nous agissons de manière préventive. Nous pouvons ainsi avancer ensemble vers une durabilité plus inclusive, conduisant à une inclusion durable.

Dans ce rapport annuel, nous demandons aussi que l'on s'intéresse tout particulièrement aux **personnes internées**. Plusieurs institutions internationales ont rappelé à l'ordre la Belgique quant à la manière dont des personnes souffrant de troubles mentaux ou d'une déficience intellectuelle sont traitées dans les prisons et les centres de psychiatrie légale. Nous demandons à la Belgique d'investir davantage dans **les soins et la réinsertion**.

Pour accroître notre impact et conserver notre indépendance, nous plaçons pour un renforcement de **l'accord de coopération** établissant Unia.

L'accord doit prendre en compte les **nouvelles normes européennes pour les organismes de promotion de l'égalité** qui doivent garantir l'indépendance, les ressources, le mandat et les pouvoirs de ces organismes.

En 2023, de nouveaux membres sont venus renforcer nos **commissions d'accompagnement sur le handicap et le racisme**. Ces commissions sont ainsi de véritables lieux de rencontre où des échanges d'expériences et d'expertise peuvent avoir lieu. À la demande du pouvoir fédéral, nous avons fait rapport sur l'avancement du **plan d'action fédéral 'handicap'** et présenté notre **boîte à outils Handistreaming**, qui permet aux politiques de mieux prendre en compte les personnes en situation de handicap. D'autre part, nous assurons le suivi des **plans d'action contre le racisme** en réitérant notre demande pour que soit élaboré un Plan d'action national contre le racisme. Tout comme la demande de développement d'une politique de **profilage professionnel** au sein de la police.

Dans ce rapport annuel, nous évoquons également les différentes modifications légales qui ont renforcé notre législation antiracisme et antidiscrimination. La Belgique dispose ainsi à nouveau d'une **législation de pointe**, même si elle gagnerait à retrouver plus de cohérence entre les différentes lois, décrets et ordonnances comme c'était initialement le cas. Mais il y a encore du pain sur la planche et nous soulignons aussi dans

ce rapport annuel un certain nombre de points noirs qui subsistent. Nous demandons ainsi de modifier l'article 150 de la Constitution afin que les messages de haine fondés sur la conviction philosophique ou religieuse, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle puissent aussi être jugés par le tribunal correctionnel. Nous expliquons par ailleurs comment nous voulons renforcer au sein d'Unia le **soutien psychosocial** aux victimes de discrimination.

Ce rapport annuel présente un bref aperçu des **signalements de discrimination** que nous avons reçus en 2023 et des dossiers que nous avons ouverts en conséquence. Nous analysons également à l'impact du conflit entre Israël et la Palestine. Pour une analyse complète des signalements et des dossiers, nous vous renvoyons à notre 'Rapport Chiffres' 2023, consultable sur notre site internet.

Nous espérons que les nombreuses recommandations que nous avons formulées dans notre mémorandum électoral, et que nous commentons tout au long de ce rapport annuel, seront reprises dans les futurs **accords de gouvernement**. Nous pourrions ainsi œuvrer ensemble en cette année électorale pour un avenir plus inclusif, où l'égalité et la justice seront garanties pour tous.

Els Keytsman

Patrick Charlier



Une ambition renouvelée

Unia a présenté en 2023 son [nouveau plan stratégique](#). Le précédent datait déjà de 2019 et, entre-temps, plusieurs situations de crise ont à nouveau mis en lumière les inégalités existantes dans notre société. Avec le plan stratégique 2023-2027, nous voulons optimiser notre impact et notre efficacité et donner une orientation à notre action. Quelle est la vision d'Unia ? À quoi voulons-nous parvenir en 2027 ? Comment nous positionnons-nous dans le débat de société ? Nous avons affiné notre mission et élaboré une vision pour la réaliser.

Mission

Unia est un service public indépendant qui agit avec et pour les personnes discriminées en situation de vulnérabilité et les organisations qui les représentent. Nous analysons les inégalités en Belgique pour donner des recommandations aux responsables politiques aux niveaux local et interfédéral. Nous conseillons les organisations et entreprises qui veulent contribuer à une société inclusive et prévenir et combattre les discriminations.

Unia est expert en politique d'égalité, de diversité, d'inclusion et de non-discrimination. Il est un organisme de promotion de l'égalité de référence en Belgique et à l'international. Il veille au

respect des droits humains, surtout en matière de handicap et de racisme. Il travaille de façon collaborative et respectueuse dans une optique de développement collectif.

Nous avons une triple ambition pour les cinq prochaines années :

- › Agir pour plus d'inclusion et plus de démocratie dans une **société polarisée et digitalisée**,
- › Miser sur la participation des **personnes les plus vulnérabilisées** et sur le respect de leurs droits afin de lutter contre les discriminations systémiques,
- › Rester un **organisme pour l'égalité** de référence et de qualité en Belgique et au niveau international.

Cela se traduit dans notre plan pluriannuel stratégique par **cinq axes stratégiques** assortis chacun d'une série d'objectifs concrets. D'une part, nous positionnons notre organisation dans un contexte de polarisation et de digitalisation en évolution rapide. D'autre part, nous nous adressons explicitement aux personnes en situation de vulnérabilité. Nous profilons Unia comme la référence pour tous les niveaux de pouvoir impliqués et pour notre réseau de partenaires. Enfin, nous jetons aussi un regard introspectif sur nous-mêmes et voulons appliquer en interne ce que nous prôtons à l'extérieur.

Axes stratégiques

1 Agir pour plus d'inclusion et plus de démocratie dans une **société polarisée** :

- › Identifier les processus de polarisation et leurs acteurs,
- › Bâtir et consolider des ponts,
- › Établir des processus participatifs favorisant la cohésion et l'intégration.

2 Agir pour plus d'inclusion et plus de démocratie dans une **société digitalisée** :

- › Agir contre la fracture numérique des personnes vulnérables,
- › Agir contre les effets discriminatoires de l'intelligence artificielle,
- › Faire de l'intelligence artificielle un instrument de lutte pour plus d'égalité.

3 Miser sur la participation des **personnes les plus vulnérabilisées** et sur le respect de leurs droits afin de lutter contre les discriminations systémiques :

- › Identifier les mécanismes conduisant à une vulnérabilité accrue,
- › Promouvoir une législation garantissant l'accès aux droits des publics vulnérables,
- › Augmenter la notoriété, la participation et l'accessibilité d'Unia auprès des personnes vulnérables et des organisations représentatives de ces publics.

4 Être et rester un **organisme pour l'égalité de qualité** et une référence au niveau (inter) national :

- › Confirmer auprès des différents niveaux de pouvoirs le statut, la place et la notoriété d'Unia,
- › Renforcer la notoriété d'Unia et des partenariats au niveau local, avec d'autres institutions et avec la société civile.
- › Renforcer les principes fondamentaux, les compétences et les moyens fondant Unia;
- › Maintenir et encourager les connaissances, l'expertise et le savoir-faire des collaboratrices et des collaborateurs.

5 Mettre en œuvre ce que nous prônons :

- › Garantir **la diversité et l'inclusion** à toutes les phases de la relation de travail,
- › Garantir **l'accessibilité physique et numérique** des services d'Unia selon les principes de 'design universel'.

Ces cinq axes constituent une référence pour nous positionner durablement dans le débat sociétal, orientent les choix auxquels nous sommes confrontés dans l'action quotidienne et incluent une série de projets transversaux que nous avons déjà entamés en 2023. ■





Unia comme partenaire

Le paysage belge des organismes de promotion de l'égalité et des institutions de défense des droits humains a fortement changé ces dernières années. En raison de sa spécificité et de sa longue expérience, Unia reste un acteur sans équivalent dans ce paysage. Nous ne pouvons pas seulement offrir une assistance juridique à des personnes victimes de discrimination, mais aussi, si nécessaire, **saisir la justice** avec elles. Chacun a ainsi accès à une protection juridique, y compris les plus vulnérables pour qui intenter un procès est souvent mission impossible.

Au fil des ans – Unia a fêté en 2023 ses trente ans d'existence – nous avons sans cesse développé notre expertise. Notre connaissance de la législation antidiscrimination et de son application est très appréciée en Belgique comme à l'étranger. Nous suivons de près la **jurisprudence** et veillons à la faire connaître autant que possible des experts. Nous avons étudié des aspects variés de la discrimination et de l'égalité dans divers domaines et avons formulé sur cette base de nombreuses **recommandations**.

Mais nous nous efforçons surtout de promouvoir une **approche préventive de la discrimination et de la promotion de l'égalité**, avec différents outils pour des professionnels, comme la [Boîte à outils handistreaming](#) et [eDiv](#) dont il sera question plus loin dans ce rapport annuel. Et nous collaborons avec diverses organisations pour mettre au point des formations sur mesure, ad hoc ou basées sur

un trajet commun. Nos lettres d'information permettent aussi de mieux faire connaître la législation antidiscrimination et son application.

Si nous pouvons assumer ce rôle, c'est parce que nous avons accès à un [solide réseau d'associations et d'organisations](#) avec lesquelles nous avons pu construire une relation de confiance, depuis des administrations locales et des organisations représentatives de nos publics cibles jusqu'à des syndicats en passant par des organisations patronales et des entreprises. Grâce à elles, nous restons à l'écoute de toutes les composantes de la société.

Avec la société civile

Avoir accès à des **personnes en situation de vulnérabilité** ne va pas de soi pour un organisme de promotion de l'égalité. À l'inverse, des personnes vulnérabilisées qui sont discriminées ne trouvent pas toujours le chemin d'Unia. Notre collaboration avec des organisations de la société civile nous permet de mieux capter les expériences individuelles de discrimination de publics vulnérables et, en tant qu'organisme de promotion de l'égalité, d'avoir une meilleure compréhension des défis et problèmes spécifiques auxquels différentes communautés sont confrontées. Une illustration de cela est notre collaboration avec l'asbl Lire et

Écrire, qui est en partie à l'initiative de l'avis que nous avons rendu avec le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale sur l'impact de la digitalisation des services (voir plus loin dans ce rapport annuel).

Nous plaidons aussi pour que les **partenaires sociaux** et les **groupes de défense d'intérêts** soient davantage impliqués dans l'élaboration de la politique afin d'avoir de meilleures garanties d'une approche inclusive. En intégrant le point de vue de ceux qui sont directement touchés par les politiques menées, on augmente l'efficacité de mesures de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. La société civile offre aussi une plateforme pour mobiliser le soutien dans toute la société.

Une inspiration pour les décideurs politiques

Unia veut être un partenaire fiable pour les parlements, les responsables politiques et les administrations qui luttent contre la discrimination et cherchent à élaborer une politique inclusive. Nos [avis et recommandations](#) sont une source d'expertise pour ceux qui recherchent des points d'appui pour élaborer des réglementations et des actions politiques. Tout au long de ce rapport, nous évoquerons les avis et recommandations que nous avons formulés en 2023.

Dans la perspective de l'année électorale, nous avons réalisé, avec notre [mémoire électoral](#), un aperçu des principales recommandations d'Unia aux responsables et décideurs politiques aux différents niveaux de pouvoir, au monde académique et à la société civile. Nous avons présenté

notre mémorandum aux partis politiques de notre pays et à plusieurs autres acteurs.

Nous mettons en avant six priorités dans le mémorandum électoral :

1. empêcher que la **digitalisation des services** ne conduise à la discrimination et au non-recours aux droits,
2. parvenir à une adoption rapide d'un règlement européen sur l'**utilisation de l'IA** et la création d'un organe de contrôle,
3. instaurer une **politique de prévention** obligatoire des discriminations sur le lieu de travail,
4. développer une politique et une pratique de **profilage professionnel** au sein de la police,
5. rendre les **soins de santé accessibles** à tous,
6. réviser l'**accord de coopération** instituant Unia.

Ces priorités se situent dans le prolongement de notre plan pluriannuel stratégique et ont aussi constitué le fil rouge de notre action en 2023.

Au service des professionnels

Les connaissances et l'expérience acquises en matière d'égalité et de non-discrimination sont une source d'une valeur inestimable que nous mettons volontiers à la disposition des professionnels. Au fil des ans, nous avons ainsi rassemblé la **jurisprudence sur la discrimination, les discours et les délits de haine** dans une [banque de données en ligne](#) abondamment consultée par des juristes, des magistrats et des académiques. Et comme il vaut toujours mieux prévenir que guérir, nous sommes aussi là pour les professionnels qui

veulent agir pour plus de diversité et d'inclusion. Unia est aussi la bonne adresse pour des chercheurs en quête de données sur l'(in)égalité et la discrimination.

En 2023, nos accompagnements et nos formations ont touché **7.676 participants**, soit 1.440 heures ou 190 journées. Seule une petite partie s'est faite en ligne. Maintenant que la crise du COVID-19 est derrière nous, les formations figurent à nouveau en haut de l'agenda des organisations et nous pouvons exploiter en présentiel l'aspect interactif et dynamique de nos interventions.

Les participants à ces interventions se répartissent équitablement entre des **organisations privées et publiques et des établissements d'enseignement**. Comme nous visons un impact structurel et durable, nous mettons l'accent sur le rôle et la responsabilité des cadres intermédiaires et supérieurs. Les chiffres confirment que nous avons aussi atteint cet objectif en 2023 en touchant des **professionnels exerçant une fonction dirigeante**, en plus de **responsables RH** et de **responsables 'diversité'**. Ce n'est bien sûr pas un hasard car nous avons délibérément diversifié notre offre pour répondre à leurs besoins. Nous touchons aussi des professionnels de première ligne afin qu'ils comprennent et reconnaissent mieux la discrimination.

Sur [eDiv](#), notre plateforme en ligne pour plus de diversité et d'inclusion au travail (qui a accueilli 19.876 visiteurs en 2023), on trouve désormais aussi, en plus de deux formations gratuites en ligne, un **guide de soutien aux professionnels**, qui les aide à aller vers plus de diversité et d'inclusion au travail. On peut se laisser inspirer par des situations exemplaires tirées de la pratique et on retrouve plusieurs instruments utiles dans une boîte à outils. eDiv est utilisable dans toutes les entreprises, dans tous les secteurs et à chaque

phase du processus pour plus d'inclusion et de diversité. C'est un instrument utile pour ceux qui veulent donner forme à leurs premières actions en faveur de la diversité ainsi que pour les entreprises qui ont déjà intégré la diversité et l'inclusion, qui en ont fait un fil rouge dans leur fonctionnement et qui veulent encore s'engager davantage dans cette voie.

Unia continue aussi à s'investir dans la formation du **personnel policier** à la législation antidiscrimination et antiracisme. En 2023, deux collaborateurs de la police d'Anvers en charge de la diversité ont suivi une formation intensive à Unia pour pouvoir aussi intervenir eux-mêmes comme formateurs. À Gand, notre ambassadrice locale prend part à la 'concertation à cinq' sur les délits de haine, une initiative de la Ville de Gand en collaboration avec le parquet, la police et Casa Rosa. Cette concertation a donné le jour à un [guichet distinct pour les victimes de délits de haine](#). Unia est aussi impliqué dans l'élaboration d'une politique qui doit aider la police à gérer les problématiques psychiatriques dans l'espace public. Enfin, Unia a participé au projet [Community Policing without Borders](#) de l'*International Organization for Migration* (IOM) des Nations unies, qui doit contribuer à éradiquer toutes les formes de racisme et de discrimination au sein de la police belge.

Les **chercheurs** constituent un autre groupe important de professionnels. Notre [datahub Equality Data](#) leur est destiné. On pouvait y rechercher toutes les données existantes en Belgique sur trois groupes de critères de discrimination : (1) les critères dits 'raciaux', (2) la conviction philosophique et religieuse, et (3) l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques de genre. Début 2023 a démarré une [deuxième phase](#) du projet autour de trois nouveaux critères de discrimination : (1) le handicap, (2) les caractéristiques physiques et (3)

l'état de santé. Entre-temps le datahub contient aussi les sources de données pour ce quatrième groupe de critères. En même temps, les sources pour les autres critères de discrimination sont mises à jour. Le développement d'une politique de données coordonnée et structurée sur l'(in)égalité et la discrimination en Belgique est d'ailleurs aussi l'une des recommandations de notre [mémorandum électoral](#) (recommandation 6).

Unia comble des lacunes dans la recherche

En décembre 2023, Unia a lancé **deux recherches sur le racisme dans les soins de santé**. La première s'intéresse aux expériences d'inégalité et de discrimination vécues par les patients et à leur impact sur le trajet de soins. La deuxième recherche se concentre sur la pratique de professionnels des soins de santé mentale à Bruxelles. Nous voulons nous baser sur elle pour émettre des recommandations en vue d'améliorer les soins aux patients. Les deux recherches sont menées par Indiville.

En décembre toujours a débuté une recherche sur **l'application des sanctions administratives communales (SAC)**. Avec cette étude, Unia veut vérifier si et comment les SAC touchent de manière disproportionnée les personnes en situation de vulnérabilité. La recherche s'étendra sur 18 mois et sera réalisée par l'Institut de Gestion de l'Environnement et d'Aménagement du Territoire (IGEAT) de l'Université Libre de Bruxelles.

Échanges avec d'autres institutions de défense des droits humains

Les échanges et la coopération avec d'autres institutions de défense des droits humains en Belgique et à l'étranger sont importants pour Unia. Nous regroupons ainsi nos forces dans la lutte contre la discrimination et le racisme. Au niveau européen, nous avons étroitement coopéré en 2023 avec [Equinet](#), réseau européen, sur les **normes pour les organismes de promotion de l'égalité** (voir plus loin dans ce rapport annuel). Le 'College voor de Rechten van de Mens' néerlandais et le 'Défenseur des Droits' français ont fait un exposé sur l'intelligence artificielle et les droits humains lors de notre [événement de networking](#) en octobre.

En Belgique, nous avons à plusieurs reprises formulé des **prises de position et avis communs** avec d'autres institutions de défense des droits humains : non seulement nos organisations sœurs Myria et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, mais aussi avec l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, l'Institut Fédéral des Droits Humains (IFDH), le Délégué général aux droits de l'enfant et le Vlaamse Kinderrechtencommissaris.

Accueil de crise : l'Europe et les Nations unies invitées à examiner les violations des droits humains

Notre pays a déjà été condamné à plus de 7.000 reprises parce qu'il n'offre pas aux demandeurs d'asile un **accueil conforme à la dignité humaine**. Et les pouvoirs publics n'ont toujours pas pris de mesures fortes pour s'attaquer à la crise de l'ac-

cueil. Des gens continuent à se retrouver à la rue lorsqu'ils viennent demander chez nous une protection internationale. La Belgique viole ainsi des droits humains reconnus internationalement, comme le droit à l'accueil.

Unia et sept autres institutions de défense des droits humains demandent dès lors que l'on se penche sur ces violations continues de droits humains. Dans une [lettre commune](#) adressée aux Rapporteurs spéciaux des Nations unies, à la Commission européenne, à la Commissaire aux droits de l'Homme et à la Représentante spéciale du Conseil de l'Europe sur les migrations et les réfugiés, nous soulignons la situation préoccupante en Belgique.

Nous avons appelé les acteurs internationaux à interpeller la Belgique quant à ces violations des droits humains et à insister auprès d'elle **pour y mettre fin**. Nous voulons aussi que les acteurs internationaux visitent la Belgique pour y constater ces violations sur place.

Auparavant déjà, Unia avait demandé, avec les autres institutions de défense des droits humains, d'accorder une plus grande attention au droit à l'accueil des [hommes seuls demandeurs d'asile](#). À la suite d'une décision du gouvernement fédéral, ils sont temporairement exclus du droit à l'accueil – une décision qui a pourtant été suspendue par le Conseil d'État. La réalité est que l'accueil des hommes seuls est problématique depuis plus de deux ans. Ils doivent attendre des mois avant d'avoir accès à une place d'accueil.

L'année dernière, nous avons beaucoup investi dans la formation et le soutien des collaborateurs qui viennent d'être recrutés par le '**Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI)**', qui a été créé à l'automne 2022 et a notamment repris les compétences flamandes d'Unia le 15 mars 2023. En partageant nos connaissances et notre expérience, nous voulons contribuer à ce que les victimes de discrimination en Flandre puissent continuer à bénéficier d'un soutien de qualité. Dans la lutte contre la discrimination et le racisme, il est aussi important que le VMRI puisse rapidement assumer son rôle de conseil politique. Nos deux organisations se sont déjà réunies à plusieurs reprises pour examiner comment organiser au mieux la collaboration. Nous espérons que cela débouchera en 2024 sur un protocole de coopération au service de tous les citoyens et organisations.

Unia fait aussi partie de la **plateforme des droits humains** qui rassemble [20 organisations publiques belges](#) ayant une mission dans le domaine des droits humains. Elle se réunit chaque mois pour analyser des problèmes, échanger de bonnes pratiques et encourager les collaborations entre elles.

Représentation internationale

Notre codirectrice Els Keytsman est membre depuis décembre 2023 du Bureau de la [Commission européenne contre le racisme et l'intolérance \(ECRI\)](#) du Conseil de l'Europe.

Nathalie Denies, cheffe du service Protection et est depuis 2021 membre effective du Conseil d'administration de [l'Agence européenne des droits fondamentaux \(Fundamental Rights Agency, FRA\)](#), Els Keytsman étant sa suppléante.

Les personnes LGBTI+ étant toujours confrontées à un grand nombre de discriminations et d'abus, la **Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)** a publié en 2023 une [recommandation](#) pour faire cesser l'intolérance à leur égard. Le [séminaire annuel](#) 2023 de l'ECRI portait sur le renforcement de l'indépendance et de l'efficacité des organismes de promotion de l'égalité. Lors de ce séminaire, deux victimes de discrimination ont témoigné de la manière dont elles avaient été soutenues par un organisme de promotion de l'égalité, dont Unia.

L'**Agence européenne des droits fondamentaux** a publié plusieurs rapports de recherche en 2023, dont [Being Black in the EU – Experiences of people of African descent](#). Ce rapport met en lumière le racisme largement répandu et profondément enraciné envers les personnes d'origine africaine en Europe. Les cas de racisme ont augmenté depuis 2016. ■



Prendre en compte l'expertise et la connaissance du terrain d'Unia nous évite de fonctionner dans une tour d'ivoire

Michaël Segers est directeur d'[equal.brussels](https://www.equal.brussels), le service public régional qui coordonne la politique bruxelloise d'égalité des chances. [equal.brussels](https://www.equal.brussels) veut faire en sorte que chaque projet politique bruxellois soit aussi inclusif que possible et bénéficie à tous les habitants de la Région. Sa collègue Ornella D'Addario, cheffe de projet pour les thèmes transversaux, est chargée de soutenir le personnel dans le domaine de l'égalité des chances.

Quel rôle joue Unia comme partenaire dans le paysage administratif régional ? Comment notre coopération a-t-elle contribué à une politique plus inclusive à Bruxelles ?

Michaël : Ce qui rend cette collaboration si intéressante pour nous, c'est que la mission d'Unia est en parfaite adéquation avec nos actions. Alors qu'[equal](https://www.equal.brussels).

[brussels](https://www.equal.brussels) est un service public qui dépend dans une large mesure des choix politiques qui sont faits, Unia est une institution indépendante qui n'a de comptes à rendre qu'aux parlements, ce qui lui permet de s'exprimer ou d'interpeller plus librement. Nous pouvons nous appuyer là-dessus.

Nous, nous n'avons pas de contact direct avec la population alors qu'Unia reçoit et traite des signalements de discrimination de citoyens. Il est important pour nous de collaborer avec des organisations qui disposent d'informations d'une telle richesse. Unia peut par exemple nous signaler certaines tendances en matière de discrimination ou indiquer l'impact de la fracture numérique sur les personnes vulnérables. Prendre en compte l'expertise et la connaissance du terrain d'Unia nous évite de fonctionner dans une tour d'ivoire.

Ornella : C'est pour cela que nous avons mis sur pied une plateforme informelle de concertation avec Unia et l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle se réunit tous les trimestres pour discuter de questions d'actualité sur la diversité et l'inclusion. Le premier rapport annuel bruxellois y a également été présenté et débattu. C'était bien sûr particulièrement intéressant pour nous, car cela nous donne une bonne vision des questions en jeu dans le contexte spécifique de Bruxelles.

Michaël : Notre rôle est d'aider les services publics bruxellois (Bruxelles Mobilité, STIB, Actiris...) à investir dans la diversité et l'inclusion. Par exemple en tenant aussi compte de l'accessibilité dans l'aménagement d'espaces publics ou en communiquant de manière inclusive. Nous avons pour cela des concertations formelles avec les délégués des différents services publics et cabinets bruxellois au sein du Comité régional pour l'égalité des chances. Lors de ces concertations, Unia est régulièrement invité à fournir des explications sur certains sujets, aux côtés de l'Institut et d'experts de la société civile et du monde universitaire. Cette expertise peut ainsi être transmise aux différents services publics et légitimer les politiques menées.

Unia est toujours prêt à répondre à nos questions. Et en général, les conseils que nous recevons sont largement suivis. Par exemple, lors de l'élaboration du Code qui regroupe et uniformise la législation bruxelloise antidiscrimination. Pourquoi avons-nous autant confiance ? Parce que l'avis était équilibré et était basé sur la vaste expertise d'Unia, combinée à son expérience sur le terrain. Un autre exemple est que nous utilisons

l'apport d'Unia lorsque nous développons des campagnes de communication. Unia a également fait partie du jury pour l'attribution des subventions aux projets d'associations.

La collaboration entre Unia et equal.brussels a-t-elle également contribué à une plus grande sensibilisation à l'égalité au niveau administratif ?

Ornella : Avec Unia, nous avons organisé une formation sur la discrimination et le 'mainstreaming' de l'égalité pour le personnel des différents services publics bruxellois. Nous proposons cette formation trois fois par an et elle est bien accueillie par le personnel. Nous avons aussi pu compter sur le feedback d'Unia pour développer le module sur le 'mainstreaming', que nous donnons nous-mêmes. C'est vraiment une plus-value de pouvoir collaborer de la sorte.

Michaël : Il est parfois difficile de montrer clairement la différence entre la non-discrimination et la diversité dans les services publics, d'une part, et le 'mainstreaming' de l'égalité, de l'autre. Y compris pour le personnel de nos services publics. On pense parfois qu'il suffit de mener une politique

diversifiée du personnel, sans discrimination à l'embauche. On ne se demande pas toujours si la politique mise en œuvre a une influence – et laquelle – sur certains groupes minoritaires ou certains publics vulnérables. Quelles peuvent par exemple être les conséquences d'une mesure pour les habitants issus de l'immigration ? Est-ce que je prends tous les éléments en considération lorsque j'élabore un plan de mobilité ? Il y a encore un gros travail de sensibilisation à faire à ce niveau-là.

Comment Unia peut-il encore renforcer, en tant qu'organisme de promotion de l'égalité, son soutien et sa collaboration avec les administrations régionales ?

Michael : La Région de Bruxelles-Capitale a réduit nos moyens matériels et humains. Il y a un choix politique consistant à ne plus remplacer le personnel. Et quand on fait des économies dans un domaine politique moins visible tel que l'égalité, cela suscite souvent peu de résistance. Nous sommes alors reconnaissants de pouvoir compter sur la voix indépendante d'Unia. Prenons un sujet aussi important que la fracture numérique. On s'engage de plus en plus dans la voie de la digitalisation, mais

cela a un impact sur les personnes handicapées, âgées ou vulnérables. Unia peut mettre le poids nécessaire dans la balance pour souligner cet impact, plus que nous ne pouvons le faire en tant que service public.

Ornella : Ce qui manque encore, c'est un benchmarking avec d'autres pays. J'ai appris que votre directeur Patrick Charlier est devenu président d'Equinet, et donc cela ouvre peut-être des opportunités. En tant qu'administration locale, nous avons peu accès à des sources d'inspiration partagées et à des exemples de bonnes pratiques à l'étranger. Nous n'avons pas non plus une bonne vision de l'impact de la politique de diversité qui est menée et il n'y a pas de mesure du degré d'inégalité à Bruxelles. Aujourd'hui, nous n'avons pas d'outils de mesure pour suivre l'évolution de l'inclusion, par exemple en termes d'accessibilité des services publics. Nous ne disposons que du nombre de signalements de discrimination, mais on ne peut pas toujours savoir avec certitude si une hausse ou une baisse est liée à la politique menée.

Quels sont aujourd'hui les principaux défis pour la Région de Bruxelles-Capitale dans

le domaine de l'égalité et de l'inclusion ?

Michaël : La fracture numérique est un grand défi. Et l'égalité entre les genres reste aussi un défi, d'autant plus que nous avons constaté que le taux d'emploi des femmes à Bruxelles a diminué depuis la crise du COVID-19. Nous observons aussi qu'il subsiste un écart entre la protection légale et la manière dont la population vit les choses. Bruxelles est perçue comme une ville accueillante pour les personnes LGBTI+, mais beaucoup d'entre elles doivent encore subir des discriminations ou des discours de haine dans la vie quotidienne. Il ne faut pas non plus perdre de vue la réalité interculturelle de Bruxelles. Après Dubaï, nous sommes la ville qui compte le plus de nationalités différentes, et cela reste un défi. Nous devons toujours veiller à ce que la législation soit appliquée et que les droits de chacun soient respectés – y compris en termes d'accessibilité (numérique).

Bruxelles, et par extension toute la Région de Bruxelles-Capitale, est très diversifiée et les enfants apprennent à l'école à travailler avec des enfants d'origines très différentes.

Comment la cohabitation dans la métropole qu'est Bruxelles a-t-elle évolué ?

Ornella : Le monde associatif mène littéralement des centaines d'initiatives qui visent à créer des liens sur le terrain : suivi scolaire, visites guidées pour des habitants d'un quartier, initiatives d'aide... Quand on regarde les jeunes générations, les médias et les exemples qui leur sont proposés, on voit que beaucoup de choses ont évolué et que les militants ont vraiment joué leur rôle, avec le monde associatif et les services publics. Cela prendra encore des années et on ne parviendra jamais à une cohésion sociale parfaite, mais quand j'entends par exemple aujourd'hui des jeunes filles parler avec assertivité de sujets comme le consentement mutuel, cela me donne de l'espoir. Et je le vois aussi au niveau du personnel de nos services publics. Nous n'avons plus besoin d'argumenter pourquoi le 'mainstreaming' de l'égalité est important. Il ne serait plus socialement acceptable de remettre cela en question. La discussion porte seulement sur la voie à suivre. ■





Présence locale

Le siège central d'Unia se trouve à Bruxelles. À côté de cela, nous opérons également à partir de nos points de contact locaux **en Flandre et en Wallonie, y compris en Communauté germanophone**. Grâce à ces points de contact, les décideurs politiques locaux et les partenaires de la société civile ont aisément accès à tout un centre d'expertise. En collaborant avec des acteurs locaux, Unia capte plus facilement des signaux, réagit plus rapidement à des situations locales et, en cas d'incidents, évalue rapidement et efficacement les mesures nécessaires.

À l'inverse, les points de contact locaux traduisent des thèmes ou des campagnes plus larges dans la ville ou la région concernée. Nos **ambassadeurs locaux** coordonnent leurs offres avec les partenaires et contribuent ainsi à la généralisation de la lutte contre la discrimination, à la promotion de l'égalité et au renforcement des capacités des acteurs locaux travaillant sur ces thèmes. Nous présentons ci-dessous un bref aperçu de leurs activités dans les différentes régions. En 2024, nous attendons aussi beaucoup de notre mémorandum électoral local.

Wallonie

En Wallonie, nos **ambassadeurs locaux** jouent un important rôle de liaison au niveau local. Ils

rassemblent les acteurs locaux autour de l'égalité et de la non-discrimination. Ils créent ainsi un pont entre les associations et les autorités locales tout en apportant l'expertise d'Unia. Nos ambassadeurs locaux sont particulièrement attentifs à la **communication inclusive**. Par exemple, dans le débat autour de la décolonisation à Verviers et de l'évolution du folklore à Ath (le Sauvage d'Ath), ils aident à rechercher le plus grand dénominateur commun. Comment concilier aujourd'hui le respect des traditions avec le respect de chacun ?

Nos ambassadeurs locaux sont sur le terrain et aident à trouver des **solutions concrètes** aux problèmes pratiques. Comment les propriétaires peuvent-ils rechercher un locataire approprié sans utiliser de critères discriminatoires ? Nous veillons à une **meilleure connaissance de la législation anti-discrimination**. En collaboration avec les partenaires locaux, nos ambassadeurs organisent des séances d'information sur l'égalité et la non-discrimination. Ou encore, ils aident à développer du matériel pédagogique sur la législation anti-discrimination, notamment en collaboration avec des universités (UMons et UNamur). Ci-dessous quelques autres exemples d'actions que nous avons menées en Wallonie :

- › Unia anime depuis 2019 la **Plateforme des villes wallonnes de lutte contre les discriminations dans le secteur du logement**. Ce groupe de travail se réunit tous les trois mois et les neufs membres réguliers s'inspirent mutuel-

lement de bonnes pratiques et de réflexions existantes, tout en les adaptant aux spécificités de leurs villes (Bastogne, Charleroi, Chaumont-Gistoux, Liège, Mons, Mouscron, Namur, Tournai et Verviers)

- › A l'occasion de la **Journée mondiale de l'Égalité des chances**, la ville de Wavre a organisé le 5 décembre 2023 une soirée d'échanges à destination des agents en charge de l'Égalité des chances de la province du Brabant wallon. Unia a été convié avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour informer les autorités locales du Brabant wallon sur la législation antidiscrimination.
- › Unia a contribué à l'organisation d'un webinaire en collaboration avec des partenaires du Hainaut autour de la question de la **précarité sociale dans le monde scolaire**, une problématique analysée dans notre Baromètre Enseignement de 2018.
- › Dans le Brabant wallon, Unia a assuré une sensibilisation des travailleurs d'une maison d'édition pédagogique au sujet de l'**inclusivité dans les livres scolaires**.
- › Les ambassadeurs locaux participent à différentes **plateformes rassemblant des acteurs associatifs ou publics** : la Plateforme Agir ensemble avec le CeRAIC (Charleroi), plusieurs commissions communales consultatives des personnes handicapées (Verviers, Liège, Namur, Charleroi, Mons...), les conseils consultatifs des personnes immigrées (Mons, Saint Ghislain), la commission consultative LGBTI+ de Seraing, la plateforme de lutte contre le racisme de Verviers, le collectif O3/12 pour l'inclusion des personnes handicapées à Liège...

Flandre

Unia a délibérément choisi de maintenir une présence locale en Flandre, malgré la perte de financement consécutive au retrait de la Flandre de l'accord de coopération instaurant Unia. L'accent mis sur l'action locale en Flandre s'est déplacé du logement et de l'enseignement vers **des matières fédérales, pour lesquelles Unia reste compétent en Flandre**. Unia donne ainsi un signal clair qu'il souhaite continuer à soutenir les pouvoirs locaux, par exemple en ce qui concerne les discours et les délits de haine, la police ou l'emploi.

Plusieurs villes et communes qui choisissent de mettre à l'ordre du jour l'égalité et la non-discrimination ont conclu pour cela un accord de partenariat avec Unia. Souvent, elles ont également élaboré un plan dans le cadre de la [European Coalition of Cities against Racism](#) (ECCAR) et elles se sont engagées à mener une politique 'arc-en-ciel'. Nous avons soutenu ces villes dans divers projets :

- › Les villes de Bruges, Courtrai, Ostende et Roulers ont travaillé à une méthodologie pour **qualifier et quantifier** les objectifs d'ECCAR, en collaboration avec HOWEST et Unia.
- › En coopération avec SAAMO Limburg, nous avons développé une formation pour environ 60 travailleurs communautaires sur **les préjugés et la discrimination**, en mettant également l'accent sur les micro-agressions – de subtiles formes d'agression qui entraînent des situations de discrimination et un sentiment d'exclusion.
- › En coopération avec la KULeuven et la ville de Louvain, nous avons travaillé à un projet pilote destiné à aménager des espaces sécurisés (**Safe(r) Spaces**) afin d'aider les personnes

ayant vécu des expériences de racisme à faire face à la situation et à faire preuve de résilience.

- › Nous avons aidé la ville de Gand à mettre sur pied sa campagne contre **les discours de haine en ligne** ([Haat op je scherm? Niet accepteren, reageren](#)) et à rédiger un [guide avec des conseils pour y réagir](#).
- › Nous avons aussi collaboré avec la ville de Gand sur les [tests de situation](#) réalisés par l'université de Gand afin d'évaluer la discrimination fondée sur l'âge, l'origine, le genre, l'état de santé et le handicap sur le **marché du travail gantois**.
- › En décembre, notre ambassadrice locale a expliqué le cadre légal des aménagements raisonnables lors d'un déjeuner-conférence de la ville de Gand sur **l'accessibilité des événements**.
- › En tant que membre du 'Groupe de travail arc-en-ciel' de la ville de Malines, Unia collabore à la mise en place d'une **politique arc-en-ciel** structurelle pour la ville, qui accorde beaucoup d'attention à la prévention et à la sécurité.

Communauté germanophone

Pour renforcer notre présence en Communauté germanophone, Unia a engagé en 2023 une **ambassadrice locale germanophone**. Elle assure le suivi des dossiers germanophones et développe notre réseau local. Unia est aujourd'hui à la recherche de locaux adéquats à Eupen pour y ouvrir aussi un point de contact.

En 2020, la Communauté germanophone a repris à la Région wallonne **d'importantes compétences dans le domaine du logement** et travaille à l'élaboration d'un cadre réglementaire. Unia a émis un avis sur la note d'orientation et sur le projet de

décret. Plusieurs mesures envisagées soulèvent des questions au regard du droit au logement et de la législation antidiscrimination. Nous continuons à plaider pour des mesures qui ne portent pas atteinte au droit au logement des personnes en situation de vulnérabilité.

Au début de l'année scolaire, nous avons reçu plus de signalements que les années précédentes concernant des **enfants** à besoins spécifiques dans **l'enseignement spécialisé** qui ont du mal à trouver une place dans l'école de leur choix. Cela montre que le chemin vers l'enseignement inclusif est encore long en Communauté germanophone. Nous suivons de près l'évolution de la législation dans ce domaine et continuons à soutenir les victimes individuelles.

Unia a analysé pour la deuxième fois le **décret antidiscrimination** de la Communauté germanophone. En plus d'un commentaire sur les signalements et les dossiers de la Communauté germanophone dans la période 2017-2022, les dispositions du décret font l'objet d'une évaluation critique. Le décret doit être évalué tous les cinq ans, ce qui n'a encore jamais été fait. Unia espère que le parlement de la Communauté germanophone mettra tout en œuvre pour réaliser une évaluation formelle du décret.

Bruxelles

La région bruxelloise fait face à des **défis spécifiques**, tels que le nombre élevé de signalements pour racisme, la discrimination dans le domaine du logement ou l'inclusion des personnes handicapées dans tous les secteurs. Pour relever ces défis, Unia collabore étroitement avec les institutions bruxelloises, qui interviennent de manière proac-

tive et font tout pour lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité.

Unia a publié pour la première fois en 2023 un [rapport annuel](#) entièrement consacré à ses activités dans la Région de Bruxelles-Capitale. Les dossiers bruxellois ont représenté **plus de 20% de l'ensemble des dossiers** d'Unia en 2022. Nous avons aussi collaboré étroitement avec equal.brussels et dans le domaine de l'emploi, nous continuons à coopérer structurellement avec Actiris.

Impact de l'ordonnance de stationnement à Bruxelles sur les personnes handicapées

Unia a adressé un [avis](#) aux autorités bruxelloises pour qu'elles revoient la nouvelle ordonnance sur le stationnement, qui est entrée en vigueur le 8 juillet 2023. Cette ordonnance menace en effet de porter atteinte aux droits des personnes handicapées.

Auparavant, pour pouvoir stationner gratuitement dans la Région bruxelloise, il suffisait aux **personnes handicapées** d'apposer leur carte de stationnement de manière visible derrière le pare-brise. Mais depuis l'été 2023, un **enregistrement digital** est nécessaire afin qu'elles puissent être identifiées par les 'scan-cars'. Les modalités de cet enregistrement diffèrent d'une commune à l'autre. À défaut d'enregistrement, la redevance forfaitaire s'applique et il n'est pas possible de la contester.

Préoccupés par l'impact de cette nouvelle réglementation sur les personnes handicapées, nous l'avons examinée à la lumière des principes constitutionnels et du droit international. Dans son avis aux autorités bruxelloises, Unia formule un certain nombre de recommandations visant à modifier l'ordonnance. Nous espérons que ces recommandations seront suivies d'effet.

Une série de [nouvelles dispositions légales](#) sont entrées en vigueur en 2023 dans la Région de Bruxelles-Capitale afin de mieux lutter contre **la discrimination sur le marché de l'emploi**. Les modifications améliorent le contrôle exercé par l'Inspection régionale de l'emploi (IRE). Les signalements de discrimination reçus par Actiris peuvent ainsi être mieux transmis à l'IRE, à Unia et à l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Unia a remis un avis sur les projets de textes et se félicite des modifications légales. Elles témoignent de la ferme volonté politique et sociétale de la Région de Bruxelles-Capitale de lutter contre la discrimination dans l'accès à l'emploi. Unia rappelle néanmoins au gouvernement régional bruxellois d'étendre aux agences de travail intérimaire et aux sociétés de titres-services **l'obligation de signalement en cas de demandes discriminantes** de la part d'employeurs ou de clients. ■



La plus-value de l'approche d'Unia est de pouvoir faire appel au monde associatif, le ciment notre société

Karima Boutliss est travailleuse communautaire à SAAMO Limburg, une organisation qui peut compter sur l'engagement enthousiaste de centaines de bénévoles. Comme Unia, SAAMO Limburg a soufflé ses 30 bougies en 2023. Unia a mis au point avec Karima une formation sur l'inclusion et la discrimination pour le personnel de SAAMO Limburg.

Karima : Notre organisation s'engage pour les plus vulnérables dans la société. Nous le faisons entre autres en renforçant des quartiers et en soutenant des associations de lutte contre la pauvreté, avec un accent fortement mis sur l'enseignement et le logement. Moi-même, cela fait 20 ans que je suis travailleuse communautaire pour SAAMO Limburg. Ce qui continue à me surprendre, c'est que la diversité culturelle n'est toujours pas une évidence aujourd'hui. Des personnes issues de l'immigration vivent ici depuis des générations et pourtant, on constate que les liens entre des catégories de la population restent difficiles parce qu'il n'y a pas assez de

contact entre elles. On ne peut pas aimer ce qu'on ne connaît pas et les messages polarisants des médias jettent souvent de l'huile sur le feu.

Comment peut-on inverser cette image négative ?

Karima : Je considère que notre tâche consiste à travailler au lien entre des communautés qui vivent à côté les unes des autres. Car ce lien ne se fait pas tout seul. Au sein de la SAAMO Limburg, nous avons donc créé un groupe de travail 'diversité' pour réfléchir à la manière dont nous pouvons faire davantage pour la diversité et l'inclusion au départ de notre organisation.

La diversité est aujourd'hui très variée : elle concerne des personnes en situation de pauvreté, des personnes handicapées, celles qui sont mentalement vulnérables ou qui sont LGBTI+... Mais la problématique des personnes de couleur, qui constituent quand même un groupe très important dans notre société, exige une approche particulière car elles sont souvent exclues dans divers domaines et ont du mal à accéder à l'offre classique de services. Regardez par exemple les maisons de la culture, qui généralement ne touchent pas ce public. Si on omet de consulter les différents groupes cibles quand on établit la programmation, l'offre ne peut pas non plus être adaptée à eux.

Il y a quand même beaucoup de choses qui bougent sur le plan de la diversité, non ?

Karima : Des organisations locales et des administrations font beaucoup d'efforts dans ce domaine, mais on a surtout besoin d'adopter une approche inclusive. La question que nous devons nous poser est : que pouvons-nous faire pour toucher tout le monde ? On se

heurte alors souvent à des résistances, surtout quand on veut se concentrer sur la diversité culturelle : “Pourquoi est-ce que c’est nous qui devons nous adapter pour pouvoir les toucher, eux ?”

C’est pourquoi SAAMO Limburg a élaboré un plan d’action, notamment en renforçant les compétences et les capacités de nos travailleurs communautaires. La formation que nous mettons en place avec Unia était l’une des actions concrètes dans ce cadre-là. Plus de 60 collègues ont suivi l’une des quatre séances au cours desquelles nous avons réfléchi à l’inclusion et à la discrimination.

Qu’est-ce que travailler de manière inclusive et en quoi cela diffère-t-il de la simple recherche de la diversité ? Travailler de manière inclusive, c’est aller un pas plus loin. On va s’intéresser aux règles du jeu, aux mécanismes dominants qui interviennent. À quoi ressemble mon quartier ? Les personnes que je touche reflètent-elles ce quartier ? On peut rechercher des formes de rencontre appropriées, éventuellement en organisant un repas qu’on peut ensuite associer à une enquête.

Outre l’inclusion, la formation était aussi axée sur la discrimination. Qu’est-ce que les travailleurs communautaires en ont retiré ?

Beaucoup de collègues travaillent avec des bénévoles, à qui il peut arriver de faire une remarque raciste ou discriminatoire. C’est à ce moment-là que le leadership inclusif peut vraiment faire la différence.

Nous devons être conscients de notre attitude en tant que professionnels. Si nous ne réagissons pas à la discrimination et aux discours de haine, nous les confortons. Mais cela reste difficile à faire. C’est pourquoi, avec Unia, nous nous sommes aussi intéressés dans la formation à un cadre d’action sur lequel on peut s’appuyer dans des situations difficiles. Il faut le faire, sinon on contribue à nuire à d’autres. C’est ainsi qu’on travaille à des normes sociales. Et si nous n’appliquons pas consciemment nos cadres de référence, nous pouvons même nous livrer inconsciemment à des micro-agressions – c’est-à-dire des remarques, des questions ou des comportements qui semblent innocents mais qui ne le sont pas du tout pas. Cela arrive plus souvent qu’on ne le

pense. Comme par exemple la question apparemment anodine “D’où venez-vous ?”

L’aspect ‘micro-agression’ a ouvert les yeux des participants. Quel effet la discrimination peut-elle avoir sur quelqu’un ? Et quelle réponse pouvons-nous y apporter ?

Lorsqu’on vous discrimine ou qu’on vous traite par exemple de manière raciste sur le lieu de travail, cela peut engendrer un véritable traumatisme : ne pas pouvoir dormir, ne pas pouvoir manger, des fonctions mentales défaillantes. C’est particulièrement le cas lorsqu’un supérieur hiérarchique est impliqué. Ou quand des gens se protègent mutuellement. On dit souvent que ce n’était qu’une blague, que ce n’était pas sérieux. Les expériences traumatisantes s’accumulent. On peut tenir le coup pendant un certain temps, mais à un moment donné, on craque.

En repensant à la collaboration avec Unia, quelle plus-value un organisme de promotion de l’égalité comme Unia peut-il apporter au niveau local ?

La plus-value de l’approche d’Unia est de pouvoir faire appel au monde associatif, le ciment

notre société. Le monde associatif impulse des dynamiques pour relier la société et il est important de pouvoir exploiter cela. Il y a des organisations qui se mettent elles-mêmes en recherche, 'l'Agentschap Inburgering' met par exemple de bons outils à notre disposition, mais on a besoin d'un élément de liaison. On a aussi besoin de bonne volonté et d'appui dans le monde associatif. Il faut d'abord travailler à cela : à renforcer des organisations qui peuvent faire la différence, à mettre en place des processus. Ce n'est qu'une fois cette base établie qu'on peut se mettre au travail avec les outils disponibles. ■





Un monde en mutation

Le réchauffement climatique qui pousse à prendre des **mesures de transition énergétique**, la **digitalisation** toujours plus poussée des services et l'essor fulgurant de **l'intelligence artificielle (IA)** : trois évolutions qui exercent chacune un impact fort sur la manière dont nous pouvons participer à la vie sociale. Des évolutions qui peuvent avoir pour effet que des citoyens vulnérables se retrouvent exclus ou isolés. Ou que nous fassions de la discrimination – souvent de manière inconsciente.

Les gens peuvent avoir le sentiment d'être mis à l'écart et se mettre à adopter des points de vue tranchés pour s'opposer à ce qu'ils perçoivent comme une menace. Ils deviennent alors une proie facile pour des **mécanismes de polarisation** : climatoscepticisme, théories du complot, groupements extrémistes qui redonnent un sentiment d'appartenance à ceux qui se sentent isolés. Songeons à [Dries Van Langenhove](#) qui veut faire croire que la variante intersexe du drapeau arc-en-ciel symbolise l'acceptation de la pédophilie ou aux [protestations contre l'EVRAS](#) (Éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle).

Lorsque la confiance dans les pouvoirs publics, les médias traditionnels et les partis politiques atteint un niveau si bas qu'il est inquiétant et que la société civile est démantelée, on cherche de plus en plus à se rapprocher de groupements qui ciblent les minorités et en font un obstacle ou une

cause des problèmes de société. La **désinformation** sème délibérément le doute, avec pour conséquence une plus grande polarisation sociale et la stigmatisation de certains publics. Ce contexte oblige aussi les institutions de défense des droits humains à évaluer leur fonctionnement interne et leur stratégie de communication.

Un monde en mutation

Ce sont souvent les **personnes en situation de pauvreté** qui sont les premières et les plus durement touchées par les conséquences des changements climatiques et environnementaux et par la mise en œuvre des politiques climatiques et environnementales. Mais **les enfants, les femmes ou les personnes handicapées** sont aussi plus vulnérables. C'est pourquoi Unia, en collaboration avec le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, Myria, le Commissariat flamand aux droits de l'enfant ('Kinderrechtencommissariaat'), le Délégué général francophone aux droits de l'enfant et l'Institut Fédéral des Droits Humains, a publié un [avis 'Transition juste et droits humains'](#). Cet avis s'inscrit dans le cadre des États généraux de la Transition juste, lancés le 24 mai 2022 par la ministre fédérale du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du Green Deal. Cet

avis demande notamment que la situation des groupes vulnérables soit prise comme point de départ des politiques de transition : ce qui est bon pour les plus vulnérables est bon pour tous.

De nombreuses autorités régionales et communales prennent dans notre pays des **mesures de mobilité durable** telles que des zones à faibles émissions (LEZ), une redevance kilométrique intelligente et des zones sans voitures ou semi-piétonnes. C'est une bonne chose pour avoir davantage de sécurité routière, moins d'embouteillages, un environnement de vie plus sain, une meilleure qualité de l'air et pour la lutte contre le changement climatique. L'effet peut être particulièrement positif pour des groupes socialement vulnérables, qui vivent plus fréquemment dans des quartiers urbains insalubres. En même temps, des signalements adressés à Unia indiquent que les mesures choisies peuvent avoir un impact négatif sur la mobilité et la participation sociale de ces publics.

Les personnes handicapées, les personnes âgées et les familles avec de (jeunes) enfants n'ont **pas toujours assez de moyens** pour acheter une voiture électrique ou un véhicule avec un moteur à combustion moins polluant tandis que, souvent, les **transports publics** ou d'autres solutions de transport durable n'offrent pas de solution aujourd'hui pour ces publics.

Les mesures de restriction d'accès peuvent avoir un impact significatif sur **les personnes handicapées et les malades chroniques** qui bénéficient en journée de soins et d'une assistance à domicile de la part d'aidants proches et de soignants professionnels. Elles peuvent aussi toucher des patients qui doivent se rendre (fréquemment) dans un hôpital situé dans une LEZ. Dans les grandes villes, des **processus de gentrification** interviennent parfois aussi, en faisant grimper les prix des loyers et des

logements, ce qui pousse des gens à déménager dans la périphérie, plus abordable, et à faire la navette pour se rendre à leur **lieu de travail** en ville.

C'est pourquoi Unia a publié un [avis](#) contenant **dix recommandations pour une mobilité inclusive et durable** afin de veiller à l'impact de ces mesures sur les publics vulnérables.

Fracture numérique

La **digitalisation** de la société s'est accélérée depuis la crise du COVID-19, tant dans le secteur public que privé. Cette révolution numérique change radicalement la structure et le fonctionnement de notre société sur le plan économique, social et politique et comporte aussi bien des opportunités que des menaces. L'un des principaux problèmes qu'elle provoque est le **risque de discrimination** de certaines des catégories les plus vulnérables et de **non-exercice de leurs droits**. La fermeture de guichets physiques et la digitalisation des services augmentent en outre le sentiment d'isolement et d'exclusion sociale, ce qui peut engendrer un sentiment de méfiance envers les pouvoirs et les services publics.

À la demande de l'association Lire et Écrire, Unia et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale ont examiné la transformation numérique au regard de la législation antidiscrimination. Dans leur [avis commun](#), Unia et le Service demandent d'améliorer l'accessibilité numérique et d'éviter le 'tout-numérique'. Tous les services publics et privés doivent être **accessibles selon différentes modalités** et ne pas être exclusivement en ligne, sans surcoût pour l'utilisateur.

D'autre part, les groupes vulnérables doivent avoir plus rapidement accès à des outils numériques et à internet et pouvoir compter sur un soutien pour développer leurs compétences numériques. Nous en avons fait l'un des axes majeurs de notre [mémoire électoral](#) (recommandation 42).

Une solution négociée pour les rendez-vous médicaux en ligne

L'accès aux soins de santé est essentiel. Mais la digitalisation des services peut engendrer des discriminations, par exemple si des rendez-vous ne peuvent être pris qu'en ligne. Un couple d'octogénaires a appelé un hôpital pour prendre rendez-vous. L'employé leur a demandé d'envoyer un e-mail ou une lettre, ou bien de se rendre à l'hôpital. Il n'était pas possible de prendre rendez-vous par téléphone.

Unia a contacté l'hôpital pour trouver une [solution](#). L'hôpital autorisait la prise et l'annulation de rendez-vous par téléphone, mais cette mesure n'a pas été correctement appliquée. L'hôpital s'est excusé pour le problème de communication, a mis à jour le site web et a envoyé un message à tous ses collaborateurs pour attirer leur attention sur la fracture numérique.

Unia veut conclure des partenariats avec des acteurs publics et privés pour les sensibiliser à l'impact de la digitalisation sur les groupes vulnérables et pour que leurs services tiennent compte de nos recommandations. Investir dans l'accessibilité, ce n'est pas seulement aider les

plus vulnérables, mais aussi contribuer à un plus grand confort d'utilisation pour tous les usagers.

Intelligence artificielle

L'intelligence artificielle (IA) présente de nombreux avantages, mais l'utilisation d'algorithmes peut aussi être un facteur **de discrimination, d'exclusion et de profilage problématique**. De récents événements ont également montré que les algorithmes utilisés par l'IA peuvent constituer un réel danger pour la démocratie et contribuer à la polarisation de la société. Songeons à l'influence étrangère sur les élections dans le monde entier ou, chez nous, à la polarisation sur les réseaux sociaux autour du drapeau arc-en-ciel ou de l'éducation sexuelle à l'école. Lutter contre les effets discriminatoires de l'IA et faire de l'IA un outil pour davantage d'égalité sont au cœur du plan stratégique d'Unia pour les années à venir.

En vertu de son mandat d'organisme de promotion de l'égalité et d'institution des droits humains, Unia suit de près l'évolution menant à l'adoption d'une **réglementation européenne sur l'IA**. Au moment de la rédaction de ce rapport annuel, 'l'AI Act' est dans la phase finale du processus législatif. En collaboration avec la Commission européenne, le Conseil européen et le Parlement européen sont en train de finaliser le règlement de l'UE qui sera directement applicable dans chaque État membre.

En vue de la poursuite des négociations entre les trois institutions européennes, Unia a formulé, avec Equinet et ENNHRI, les coupes européennes des organismes de promotion de l'égalité et des institutions de défense des droits humains, une prise de position et des [recommandations](#). Unia et

ses homologues européens soulignent la nécessité d'une **harmonisation de la supervision** au niveau national et européen et d'une **expertise** en matière de droits humains. D'autre part, la coopération avec les institutions existantes de défense des droits humains est également cruciale.

Networking day le 13 octobre 2023

Le vendredi 13 octobre 2023, Unia a invité ses partenaires institutionnels à un état des lieux sur la discrimination en Belgique. Les droits humains, l'égalité et l'intelligence artificielle ont été au centre de notre [networking day](#).

Jan-Peter Loof, vice-président du **'College voor de Rechten van de Mens'**, a expliqué les effets discriminatoires de la lutte contre la fraude à l'aide l'intelligence artificielle aux Pays-Bas et Gabrielle du Boucher, du **Défenseur des droits**, a parlé de la manière dont les développements de l'intelligence artificielle affectent les droits humains en France.

Il y a eu ensuite des ateliers sur les mesures d'action positive à prendre, les effets discriminatoires de la digitalisation et les changements récents dans la législation antidiscrimination.

Dans notre [mémoire électoral](#) (recommandation 5), nous prônons une adoption rapide du **règlement européen sur l'utilisation de l'IA** et la création d'un **organe de contrôle** garantissant une utilisation transparente et contrôlée de l'IA, en conformité avec les droits humains.

Nous demandons aux autorités belges de :

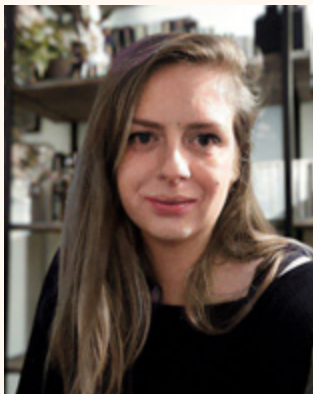
- › Constituer un registre de l'utilisation de l'IA par les autorités publiques.
- › Informer systématiquement les particuliers lorsque des autorités publiques utilisent l'IA.
- › Soutenir les organismes de promotion de l'égalité afin qu'ils disposent des compétences et des ressources nécessaires pour relever les nouveaux défis de l'IA.
- › Assurer une bonne coopération et une répartition des compétences entre le régulateur de l'IA, les organismes de promotion de l'égalité et les institutions de défense des droits humains.

Fin 2023, le Conseil de l'Europe a organisé avec Unia et d'autres partenaires, la formation [Intelligence artificielle et discrimination](#). La question centrale était : comment s'assurer que les algorithmes améliorent la société sans discriminer. Cette formation en ligne comprenait cinq modules et aidait les participants à s'y retrouver dans les réglementations et normes belges et européennes actuelles et futures en matière d'IA.

Dans les années à venir, nous voulons renforcer les connaissances de nos collègues sur l'impact de l'IA afin de mieux lutter contre la discrimination. Nous voulons aussi travailler à un **meilleur enregistrement des formes de discrimination liées à l'IA** et intégrer l'IA dans la pratique des dossiers, par exemple en appliquant des données sur l'égalité ('equality data'). Nous voulons identifier les risques de l'IA sur le marché du travail et examiner comment les éviter ou y remédier. Le rôle de l'IA dans l'analyse du discours dans le contexte des discours de haine sera également un point d'attention.

L'utilisation de l'IA et des algorithmes offre des opportunités pour lutter contre la discrimination

et les discours de haine. D'une part, le développement du datamining et le traitement des données permet de détecter les **discriminations systémiques**, qui sont moins facilement identifiables dans des situations individuelles. D'autre part, des données peuvent être analysées pour répondre au **non-recours aux droits**. Enfin, l'AI offre des potentialités pour détecter les **discours de haine en ligne** en veillant bien entendu à ce que les outils mis en place ne soient pas eux-mêmes discriminatoires (voir la [recherche](#) de l'Agence européenne des droits fondamentaux). ■



En plus du simple accès à internet, on doit aussi s'y sentir à égalité avec les autres

Unia s'est entretenu avec Laura Faure, assistante de recherche à la FOPES (Faculté ouverte de politique économique et sociale) de l'UCLouvain et chercheuse au CIRTES (Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société) de cette même université. À la demande de la Fondation Roi Baudouin, elle a mené avec sa collègue Périne Brotcorne une recherche sur l'état de la fracture numérique et les inégalités d'accès à internet ([Baromètre Inclusion numérique 2022](#)). Cette étude montre entre autres que la fracture numérique en Belgique se creuse, tout comme l'écart entre les différentes catégories de la population.

Laura, comment avez-vous constaté que la fracture numérique se creusait entre les différentes catégories de la population ?

Il peut sembler curieux qu'il y ait aujourd'hui davantage de personnes vulnérables sur le plan numérique puisque nous avons connu une expansion considérable des applications en ligne après la pandémie de COVID-19. Et il est vrai qu'il n'y a jamais eu autant de gens qui ont eu accès à internet. Mais si on examine plus en détail l'accès,

l'utilisation et les compétences, on constate que les inégalités persistent sous de nouvelles formes. Beaucoup de gens n'ont qu'un smartphone alors qu'un grand nombre d'applications internet nécessitent un ordinateur portable. Ou bien il n'y a qu'un seul ordinateur portable pour toute la famille. Souvent, les gens n'ont accès qu'à une connexion internet mobile, qui est moins stable qu'une connexion internet fixe.

En ce qui concerne les compétences numériques, nous

observons également des changements. Il faut du temps et des moyens pour acquérir ces compétences, mais en même temps, on a sans cesse besoin d'autres compétences à cause de la vitesse à laquelle les applications internet se développent. Prenez par exemple la sécurité en ligne. Il y a quatre ans, on ne s'en préoccupait guère, mais aujourd'hui on constate un grand nombre d'abus. Et de nombreux Belges ne sont pas équipés pour faire face à ces dangers.

Le creusement de la fracture numérique est aussi dû à ces changements, qui sont souvent moins visibles. Entre autres en matière de protection de la vie privée. Comment protéger ses données en refusant les cookies, par exemple ? Comment se protéger du harcèlement sur les réseaux sociaux ? Là aussi, on constate un fossé entre les personnes qui savent bien se protéger et celles qui sont plus vulnérables.

Quelles autres différences entre des catégories de population avez-vous constatées ?

Bien que l'accès et l'utilisation d'internet augmentent pour tout le monde, on voit que ce sont surtout les personnes socio-éco-

nomiquement vulnérables qui rencontrent davantage d'obstacles. Elles ont moins de possibilités financières et ont souvent moins accès à un réseau social où elles peuvent obtenir des explications. N'oublions pas non plus les personnes seules et les familles monoparentales, ainsi que l'impact sur la scolarité des enfants au sein de ces familles.

La fracture numérique entre hauts et les bas revenus s'est réduite, mais ces hauts revenus ont une grande longueur d'avance dans l'acquisition des compétences numériques. Et on ne peut pas résorber ce retard d'un seul coup. Cela nécessite également un effort de la part des services publics. Nous constatons que ces efforts portent leurs fruits, comme pendant la crise sanitaire, lorsque des ordinateurs portables ont été distribués à des familles pour suivre les cours à domicile. Il est important d'étendre et de maintenir ces efforts.

Pour le Baromètre 2022 de l'inclusion numérique, nous ne disposons de données que pour la tranche d'âge des 16-74 ans. Mais nous savons, grâce à d'autres recherches, que les personnes âgées sont plus vulnérables sur le plan numérique.

C'est aussi le cas des primo-arrivants. Les applications numériques sont basées sur la langue écrite, ce qui crée naturellement de nombreux obstacles pour ceux qui ne maîtrisent pas encore la langue. En outre, ils disposent souvent de peu de moyens financiers alors qu'un smartphone performant, par exemple, est très important pour suivre toutes sortes de procédures administratives et pour rester en contact avec la famille et les amis.

Par ailleurs, la complexité de la langue utilisée ou le jargon peuvent également constituer un obstacle pour des personnes qui ne sont pas issues de l'immigration. Il est préférable d'en tenir compte quand on veut simplifier des démarches administratives.

Les personnes handicapées peuvent rencontrer des obstacles supplémentaires. Une directive européenne en vigueur depuis 2016 oblige les sites web des pouvoirs publics à tenir compte de l'accessibilité, mais des difficultés subsistent.

Nous avons déjà parlé de la vie privée et du harcèlement. Comment l'inégalité numérique peut-elle aussi se manifester ?

Il y a le fonctionnement d'algorithmes sur lesquels les gens n'ont pas une vision claire, l'utilisation de l'intelligence artificielle, les gens qui peuvent être victimes de fake news... Pour cela, il faut investir dans l'acquisition des compétences numériques adéquates. Même si l'accès à internet s'est considérablement accru aujourd'hui, il faut garder à l'esprit qu'il y a encore de grandes différences dans l'utilisation qui en est faite. Les évolutions se succèdent à un rythme très rapide et ont un effet sur les personnes numériquement plus vulnérables.

Quels sont les obstacles auxquels les demandeurs d'emploi se heurtent lorsqu'ils cherchent du travail et quelles en sont les conséquences possibles ?

Aujourd'hui, la recherche d'emploi se fait principalement sur internet : il faut s'inscrire, rédiger et envoyer un CV en ligne, consulter des moteurs de recherche... D'une part, il est important de continuer à proposer des alternatives pour accéder au marché du travail. D'autre part, les demandeurs d'emploi doivent être matériellement en mesure d'accéder à internet et doivent pouvoir compter sur un soutien social pour l'utiliser.

Car les compétences numériques interviennent aussi dans la recherche d'emploi. Prenons l'exemple de l'utilisation de l'IA dans la sélection des CV. Il faut en être conscient pour en tenir compte lors de la rédaction d'un CV afin que celui-ci soit remarqué. Comme tout se passe en ligne, ce sont les personnes qui ont une longueur d'avance sur le plan numérique qui ont le plus rapidement accès aux offres d'emploi. Cela risque de créer un environnement à deux vitesses.

Que peuvent faire les pouvoirs publics pour réduire la fracture numérique ?

L'inégalité sociale est à la base de l'inégalité numérique. L'un des rôles primordiaux des pouvoirs publics est donc de s'attaquer à ces inégalités sociales : inégalités socio-économiques, inégalités de revenus, différences de niveau de formation... En ce qui concerne l'inclusion numérique elle-même, nous constatons une plus grande prise de conscience depuis la pandémie de COVID-19. Et il existe aujourd'hui un consensus sur le fait que la vulnérabilité numérique est davantage liée à des facteurs sociétaux qu'à des caractéristiques individuelles.

L'inclusion numérique peut être envisagée de deux manières. La première est une approche adaptative. En veillant à ce que les gens aient matériellement accès à internet et disposent des compétences numériques nécessaires. Comme nous l'avons dit, les efforts déployés à ce niveau portent leurs fruits. D'autre part, il est important d'examiner la définition de l'inclusion. L'inclusion signifie commencer à adapter l'environnement à la diversité des utilisateurs. Les services publics doivent réfléchir à la manière de rendre leurs services accessibles à tous. Chacun, quel que soit son milieu d'origine, peut-il effectuer toutes les opérations administratives d'une manière adaptée à ses besoins ? L'attention portée à cette question est plus récente et il est important d'agir sur les deux plans.

Dans son plan stratégique pluriannuel, Unia s'intéresse de près aux personnes vulnérables dans la lutte contre la fracture numérique. Quel rôle Unia peut-il jouer selon vous dans la lutte contre l'inégalité numérique ?

Un premier rôle réside dans le contrôle du cadre réglemen-

taire, comme les directives européennes sur l'accessibilité des sites web et la protection des données. Un organisme de promotion de l'égalité peut s'assurer que tout le monde lit ces directives de la même manière. En particulier pour des services essentiels tels que l'enseignement et l'emploi, il faut veiller à ce qu'ils soient accessibles à tous et que des alternatives soient proposées si nécessaire. Chacun doit pouvoir compter sur les mêmes services.

Dans une société de plus en plus numérisée, un deuxième rôle consistera à faire en sorte que tous les utilisateurs se sentent à l'aise et en sécurité sur internet. Songeons à la collecte de données, à l'impact de l'intelligence artificielle et des 'fake news', aux discours de haine en ligne... En plus du simple accès à internet, on doit aussi s'y sentir à égalité avec les autres. Pour que chacun puisse avoir une expérience inclusive et sûre d'internet. ■







Personnes internées

Quand on parle d'égalité et d'inclusion, il y a un groupe qui est souvent ignoré : les **personnes souffrant de troubles mentaux ou d'une déficience intellectuelle** qui séjournent dans des prisons et des centres de psychiatrie légale. La Belgique a déjà été rappelée à l'ordre à plusieurs reprises pour la détention à long terme, souvent dans des prisons ordinaires, de condamnés souffrant d'un handicap mental ou intellectuel. Notre société fait face à un défi majeur pour apporter un soutien adéquat à cette population vulnérable : comment traiter les problèmes de santé mentale au sein du système pénal ?

Condamnation internationale

La Belgique a déjà été condamnée à plusieurs reprises par la **Cour européenne des droits de l'Homme** pour violation des droits fondamentaux des personnes internées dans des établissements pénitentiaires. Dès 2012, la Cour européenne condamnait notre pays pour le séjour prolongé de personnes internées dans les annexes psychiatriques des prisons sans prise en charge appropriée. En 2016, la Cour européenne adopte un arrêt pilote parce que les violations dans le système d'internement belge persistent. La Belgique dispose de deux ans pour réduire le nombre de

personnes souffrant de problèmes de santé mentale qui sont internées dans des annexes psychiatriques de prisons sans bénéficier d'un accompagnement adéquat. Ce délai expire en 2018 sans que l'on ait remédié à la situation. Il s'ensuivra de nouvelles condamnations de la Belgique.

Rapport de ENNHRI sur l'état de droit en Belgique

Dans un nouveau [rapport du réseau européen des institutions nationales de défense des droits humains](#) (ENNHRI), les institutions de défense des droits humains de toute l'Europe font le point sur l'état de droit dans leur pays. La contribution belge émane de l'Institut Fédéral des Droits Humains, en collaboration avec Unia, Myria, le Conseil central de Surveillance pénitentiaire (CCSP) et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.

Nous pointons entre autres le fait que la Belgique n'a pas encore donné suite à de nombreuses condamnations pour violation des droits humains. Il faut souvent beaucoup de temps pour que la Belgique s'attaque à cette violation et apporte une solution structurelle. Cela entraîne un grave **affaiblissement de l'état de droit** en Belgique. Les tribunaux européens ont

déjà condamné notre pays pour **plusieurs violations des droits humains** telles que :

- › les mauvaises conditions de détention,
- › l'internement prolongé de personnes souffrant d'une vulnérabilité mentale,
- › la longue durée des procédures judiciaires.

Le rapport donne un aperçu d'un certain nombre de jugements de référence qui n'ont pas encore été exécutés par les autorités belges, examine le bon fonctionnement des institutions nationales de défense des droits humains et formule des recommandations à l'intention des décideurs européens et des autorités nationales.

Pour sa part, le [Comité des Ministres du Conseil de l'Europe](#) a constaté en 2023 que la Belgique ne faisait pas suffisamment de progrès concernant les structures d'accueil pour les personnes internées résidant dans les prisons belges, suivant ainsi l'intervention d'Unia, de l'IFDH et du CCSP. Le Comité souligne la **nécessité d'une solution structurelle** et demande à notre pays de prévoir des places pour les personnes internées dans le **circuit régulier des soins**. Il exprime aussi ses préoccupations quant à l'augmentation du nombre de personnes internées dans les prisons. Au cours des six premiers mois de l'année 2023, la moyenne journalière était de 886. Si la Belgique ne fait pas de progrès suffisants dans ces domaines d'ici la prochaine évaluation en décembre 2024, le Comité préparera une résolution intérimaire pour imposer des mesures.

Surveillance et prévention

Unia a conclu un protocole de collaboration avec le **Conseil central de surveillance pénitentiaire** qui veille au respect des droits et de la dignité humaine des personnes détenues. Le Conseil central de surveillance peut demander l'avis d'Unia sur l'application des dispositions relatives à la discrimination et à l'égalité ainsi que dans le cadre de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. À l'inverse, Unia peut faire appel à l'expertise du Conseil pour traiter des signalements de discrimination et élaborer des recommandations. En 2023, Unia a dispensé une formation sur la législation antidiscrimination et la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées aux membres des [commissions de surveillance](#) qui exercent un contrôle indépendant sur les établissements pénitentiaires.

En application du Protocole facultatif à la Convention des Nations Unies contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (OPCAT – 'Protocol to the Convention Against Torture'), Unia demande l'instauration d'un **mécanisme national de prévention** pour contrôler les lieux fermés ou semi-fermés tels que les prisons, les institutions psychiatriques, les hôpitaux et les établissements pour personnes handicapées. La Belgique est l'un des derniers pays de l'Union européenne à ne pas avoir encore mis en place un tel mécanisme national de prévention. Celui-ci doit intégrer la compétence, la méthodologie et les moyens d'action des différentes institutions qui suivent des aspects spécifiques de la Convention.

Le ministre fédéral de la Justice a pris à présent l'initiative de créer un mécanisme de prévention dans le giron de l'Institut Fédéral des Droits

Humains. Unia regrette de ne pas avoir été repris comme partie prenante dans cette démarche en vertu de son mandat de **mécanisme indépendant de suivi de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées** et des visites qu'il effectue dans des institutions (semi-) fermées dans le cadre de ce mécanisme. De plus, pour se conformer pleinement à la réglementation internationale, les Communautés et les Régions doivent également être impliquées, par exemple par le biais d'un accord de coopération, ce qui n'est pas le cas pour le moment.

Rapport Internement

En Belgique, plus de 4.000 personnes ont actuellement été déclarées **irresponsables de leurs actes** pour des faits qu'elles ont commis en raison d'une vulnérabilité mentale. Ces personnes sont en principe exclues du système pénal classique et une **mesure d'internement à durée indéterminée** est prononcée à leur égard. Mais près de 900 personnes déclarées irresponsables de leurs actes sont toujours détenues dans une prison ordinaire.

Entre 2021 et 2023, Unia a interviewé 200 personnes internées, leurs familles et des professionnels actifs dans le secteur. Sur cette base, nous avons rédigé un [rapport](#) qui met en lumière la complexité du parcours d'internement. Les témoignages contenus dans le rapport révèlent à quel point l'**absence de perspective** est décourageante et angoissante. En outre, il est difficile de permettre à chaque personne internée de séjourner dans un lieu adéquat, notamment en termes de soins et de réinsertion effective.

Dans son rapport, Unia formule une **soixantaine de recommandations** afin de garantir les droits

des personnes internées tout au long de leur trajet de soins et de favoriser leur réinsertion dans la société. Elles se concentrent principalement autour de **cinq grands défis** :

1. Garantir la qualité de l'expertise psychiatrique médico-légale.
2. Ne jamais mettre en prison des personnes internées.
3. Donner à chaque personne internée accès à un trajet de soins adapté à ses besoins.
4. Limiter dans le temps la mesure de privation de liberté.
5. Permettre aux personnes sans titre de séjour d'accéder à la libération à l'essai dans les mêmes conditions que les autres personnes internées. ■



Comment prendre soin des membres les plus vulnérables de la société ?

Unia s'est entretenu avec Christophe Busch, directeur de l'[Institut Hannah Arendt](#), au sujet de la problématique des personnes internées et de l'importance de l'engagement. L'Institut Hannah Arendt est un partenariat entre plusieurs universités dont l'objectif est d'œuvrer en faveur d'une société stable dans laquelle chacun se sent impliqué. Il rend accessibles aux décideurs politiques, aux professionnels et aux citoyens des connaissances scientifiques sur la citoyenneté, l'urbanité et la diversité.

Christophe, quels points de convergence voyez-vous entre le terrain d'action de l'Institut Hannah Arendt et l'attention qu'Unia accorde aux personnes internées ?

Nous nous intéressons à tous les enjeux de société, et donc aussi à la détention et à l'internement. Quels sont les défis auxquels nous faisons face en tant que société ? Comment traitons-nous les personnes vulnérables telles que les personnes détenues ou internées ? Quels sont leurs droits en matière de soins psychiatriques, par exemple ? C'est une question importante qui touche aux droits

humains, également dans une perspective 'arendtienne'.

Avec son expérience d'apatride, Hannah Arendt s'est montrée particulièrement critique à l'égard des droits humains. Qui défend vos droits si vous ne pouvez pas compter sur la protection d'un État ? Hannah Arendt elle-même parlait du droit à avoir des droits. Cela vaut tout particulièrement pour les personnes internées et les détenus. C'est un public peu intéressant du point de vue électoral, mais on peut mesurer notre degré de civilisation à la manière dont nous traitons ces personnes. Comment prendre soin des membres les plus vulnérables de

la société ? Dans ce domaine, il existe une convergence évidente entre l'Institut Hannah Arendt et Unia.

En tant que société, nous avons la responsabilité de rester en lien les uns avec les autres, y compris avec les personnes internées. Comment pouvons-nous y parvenir ?

Pour Hannah Arendt, la condition humaine ne part pas de l'individu lui-même, mais de la pluralité. Pour utiliser une métaphore : nous sommes tous ensemble sur le même bateau. On peut s'entendre pour que certaines personnes ne soient pas autorisées à y monter et pour les rejeter par-dessus bord. Mais en tant qu'êtres humains, notre objectif supérieur doit être de garder tout le monde à bord. Nous ne sommes pas obligés d'être d'accord sur tout, il peut y avoir des divergences de vues et une polarisation politique, mais il y a une responsabilité partagée qui doit nous faire entrer en dialogue pour rendre la coexistence possible.

La manière parfois sournoise dont nous parlons des personnes internées fait en sorte qu'on peut en arriver à les considérer comme étant insignifiantes ou sans valeur. Ces mécanismes

‘d’altérité’ et ‘d’appartenance’ qui jouent un rôle à ce niveau sont bien connus en sociologie et en psychologie sociale. Qui constitue pour nous notre groupe ? Pour quoi avons-nous ou non de la sympathie ? De quoi avons-nous parfois peur ? Les crises peuvent alimenter ce sentiment et conduire parfois à une polarisation toxique.

En raison de nos connaissances scientifiques dans ce domaine, nous avons aussi la responsabilité d’agir. Nous devons donner des outils aux gens, leur fournir des cadres de pensée et d’action. C’est ce que Hannah Arendt appelait ‘l’amor mundi’. Aimer ce monde, c’est aussi en assumer la responsabilité dans toute sa complexité. Quand on sait quelque chose, on a aussi la responsabilité de juger et d’agir en conséquence.

L’Institut Hannah Arendt nous a donné en 2023 une formation sur la manière de gérer la polarisation. Comment peut-on travailler à une plus grande implication dans une société souvent très polarisée ?

La polarisation fonctionne comme une batterie : l’énergie se dirige vers les deux pôles. On voit la même chose se passer dans la société. Ce dévelop-

pement aux pôles est souhaitable d’un point de vue social et politique, car une démocratie ne peut s’épanouir que grâce à la polarisation. Je parle alors d’une polarisation démocratique dans laquelle chaque parti fait entendre ses arguments autour d’une question politiquement légitime, comme la gestion de la migration ou de l’internement. C’est en exacerbant les défis de société que l’on peut parvenir à un processus démocratique de changement.

La polarisation devient problématique lorsqu’elle devient toxique. On constate alors que le sujet réel de la divergence d’opinion n’est plus connu. Il ne s’agit plus d’une question politiquement légitime, mais on va tenir des propos essentialistes sur des groupes, qui jouent beaucoup sur des mécanismes d’aliénation et d’appartenance. Pensez au stéréotype du Flamand travailleur qui doit financer le Wallon parasite. À l’inverse, les Flamands sont facilement étiquetés comme fascistes. Cela nuit à la relation entre les parties en présence. On n’est plus un adversaire politique, on devient un ennemi.

Cette hostilité ronge le tissu social. Les Flamands sont intrinsèquement racistes, les Wallons

sont des profiteurs. Ce type d’affirmations essentialistes empêche une bonne entente mutuelle. Notre réponse doit être de poser des questions pour explorer ce qui se cache exactement derrière de telles affirmations. Par exemple, qu’est-ce que quelqu’un veut vraiment dire lorsqu’il utilise un terme néonazi comme ‘grand remplacement’ ? Quels sont les défis ou les problèmes de société sous-jacents ? De cette manière, nous pouvons revenir à des questions politiquement légitimes dont nous pouvons débattre.

Le rapport d’Unia sur l’internement révèle le sous-financement des services de santé mentale. Cela conduit à une escalade des problèmes de santé mentale et a pour effet que les gens entrent plus souvent en contact avec la justice. Malgré une large mobilisation sociale tant en Wallonie qu’en Flandre pour accorder plus d’attention à la santé mentale, les politiques ne suivent pas. Comment cela se fait-il ?

Des progrès ont certes été réalisés dans un certain nombre de domaines, dont la psychiatrie légale. Mais ils sont lents et nous ne réagissons toujours pas avec assez de détermination. Nous payons le prix fort à cause du

retour de manivelle suite au manque d'investissements. Faute d'une vision à long terme et des investissements qui s'en suivent, nous sommes confrontés à des coûts élevés dus aux récidives et aux dommages causés par un suivi insuffisant des problèmes psychiatriques des personnes internées et détenues. Il faut aussi être attentif à l'augmentation des problèmes psychiatriques chez les jeunes, qui doivent souvent attendre un à deux ans pour avoir un entretien d'admission.

Nous devons investir davantage dans un parcours où on travaille à la réhabilitation dès le premier jour de l'internement ou de la détention. Cela réduira la durée de l'internement ou de la détention et diminuera les récidives et les coûts qu'elles entraînent. La Norvège est un bon exemple : elle investit dans un personnel hautement qualifié et dans des parcours complets de réinsertion.

Nous devons aussi investir davantage dans l'accompagnement des traumatismes. De nombreux problèmes actuels sont liés à des traumatismes transmis d'une génération à l'autre. Ces traumatismes ne disparaissent pas si on les ignore. Au contraire, ils deviennent

généralement plus problématiques et se transmettent aussi de manière inconsciente. C'est ce qu'on voit dans le contexte pénitentiaire quand on examine les antécédents familiaux. Nous devons briser ces schémas plus efficacement, comme nous devons aussi le faire pour la pauvreté. Nous savons tant de choses, et pourtant nous avons tellement de mal à faire de bons investissements et des investissements efficaces.

La Belgique a été condamnée à plusieurs reprises par des institutions internationales : pour la durée de la détention des personnes internées, le manque d'humanité de l'accueil des personnes exilées... Ne sommes-nous pas assez critiques à l'égard de la politique menée ?

Si vous êtes parent d'un fils ou d'une fille interné(e) qui ne bénéficie pas d'une prise en charge appropriée, cela ne vous touche pas. Il s'agit aussi d'un public difficile dans notre société et on ne peut pas gagner les élections en investissant dans une meilleure politique pour lui. C'est le côté obscur du régime démocratique que nous connaissons, où le système électoral à court terme fait que les défis à long terme ne sont pas

toujours relevés de manière adéquate. Ces défis requièrent un leadership visionnaire, un esprit d'homme ou de femme d'État. Dans les régimes présidentiels, on constate souvent que cet esprit n'apparaît qu'au cours du second mandat.

Les responsables politiques doivent être capables d'unir la population autour d'un projet partagé. Regardez les protestations des agriculteurs dans le dossier de l'azote. Il manque dans ce débat des mandataires politiques capables de dire 'voilà notre vision, voilà ce que nous devons faire et il y a quelques changements radicaux que nous allons devoir opérer même s'ils sont difficiles'. Et ce à partir d'une vision et d'une responsabilité partagées.

Quel est le rôle qu'Unia pourrait jouer pour vous ?

Souvent, on ne se tourne que tardivement vers un organisme de promotion de l'égalité, au moment où il y a déjà des frictions, des inégalités ou des discriminations. Ces frictions, qui sont normales dans une société, portent en elles des potentialités d'amélioration. Et c'est là que vous pouvez jouer un rôle utile. Lorsque vous pouvez transformer ces frictions en

un processus d'apprentissage pour un individu, un groupe ou même la société, vous aidez cette société à aller de l'avant. *Never waste a good crisis!*

Mais Unia a bien sûr aussi un rôle préventif à jouer. À l'Institut Hannah Arendt, vous nous avez présenté un exposé sur l'IA et son impact sur la discrimination et l'inégalité. Comment les nouvelles technologies vont-elles perpétuer ou renforcer des mécanismes d'inégalité ? Et Unia touche évidemment aussi à ce que j'ai appelé 'l'altérité' et 'l'appartenance' : à quel point sommes-nous égaux ? Réfléchir à cela et soutenir la politique dans ce domaine, c'est l'essence même d'un organisme de promotion de l'égalité. ■





Investir dans les droits humains

Le mandat d'Unia a été défini en 2013 dans un **accord de coopération** entre les huit parlements de notre pays. Depuis lors, le paysage des droits humains en Belgique a considérablement changé avec la création d'un Institut Fédéral des Droits Humains et du 'Vlaams Mensenrechteninstituut'. Il convient d'adapter l'accord de coopération pour garantir le bon fonctionnement d'Unia dans ce paysage en évolution.

Les négociations européennes en cours sur les directives concernant les **normes pour les organismes de promotion de l'égalité** auront également un impact. En effet, les propositions de directives comprennent des mesures visant à renforcer ces organismes avec, entre autres, des pouvoirs d'enquête, un mécanisme de suivi des recommandations et un meilleur accès aux données auprès des institutions publiques et privées.

Normes pour organismes de promotion de l'égalité

En décembre 2022, la Commission européenne a lancé [deux propositions de directives contenant des normes pour les organismes de promotion de l'égalité](#). L'intention de la Commission est d'imposer

aux États membres des normes minimales pour renforcer le mandat des organismes de promotion de l'égalité : leur indépendance, leurs ressources, leurs pouvoirs, leur efficacité, leur accessibilité...

Dans la pratique, il est ainsi difficile pour un organisme de promotion de l'égalité de rassembler tous les éléments pertinents dans un dossier individuel de discrimination. Et il n'est pas rare que des éléments à charge soient délibérément dissimulés. La preuve de la discrimination reste donc difficile à apporter. Un **pouvoir d'enquête** pour les organismes de promotion de l'égalité pourrait constituer une solution. Dans son [rapport final](#), la Commission d'évaluation des lois fédérales antidiscrimination recommande également d'examiner la possibilité d'accorder un pouvoir d'enquête aux organismes de promotion de l'égalité. Actuellement, le [Vlaams Mensenrechteninstituut](#) dispose déjà d'un tel pouvoir en ce qui concerne les services publics flamands.

Unia a appelé toutes les autorités publiques belges à œuvrer en faveur de directives fortes qui renforcent réellement

les organismes de promotion de l'égalité dans leur mission sociétale. Après leur adoption, le législateur doit aussi veiller à une transposition ambitieuse de ces directives.

Unia est également demandeur pour devenir compétent pour **le critère protégé de la langue**. Aucun organe public belge ne s'est vu attribuer de compétence spécifique dans ce domaine. Il s'agit de points d'attention pour le nouvel accord de coopération qui peuvent aussi être appliqués indépendamment de l'adoption d'une directive européenne.

Unia est co-responsable de la protection, de la promotion et du suivi des droits contenus dans la **Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale** et dans la **Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées**. Nous protégeons les droits humains contenus dans ces deux conventions en traitant les signalements de discrimination et de racisme et en assistant et conseillant les victimes. De plus, Unia veille à la promotion et au suivi des deux conventions. Nous travaillons pour cela en étroite collaboration avec nos commissions d'accompagnement respectives sur le racisme et le handicap.

Convention des Nations Unies sur les droits des personnes âgées

Il ressort de divers rapports d'Unia que le respect des **droits fondamentaux des personnes âgées** laisse à désirer dans notre pays. Les personnes âgées ont ainsi été touchées de manière disproportionnée par les mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19. Il est nécessaire de mettre en place un cadre international garantissant

les droits fondamentaux des personnes âgées et fournissant des orientations concrètes pour adopter des lois nationales protégeant ces droits.

Le 'Open-ended working group on Ageing' de l'ONU se penche sur l'élaboration d'une **Convention des Nations unies sur les droits des personnes âgées**. Le 12 mars 2020, le parlement fédéral a approuvé une résolution demandant de s'efforcer de parvenir à une telle convention. Unia demande donc de contribuer au niveau international à une Convention de l'ONU sur les droits des personnes âgées.

Handicap et notre commission d'accompagnement

'Rien sur nous sans nous'. Tel est le slogan de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Nous pouvons compter pour cela sur notre commission d'accompagnement handicap, et ce depuis 2011, lorsqu'Unia a été désigné comme **mécanisme indépendant** de suivi de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.

La commission d'accompagnement handicap est composée de **membres d'organisations représentatives, d'experts universitaires et de partenaires sociaux**. Unia les informe des activités en cours et les consulte au moment d'émettre des avis et des recommandations. Les membres de la commission relaient ce qui se passe sur le terrain ainsi que les préoccupations, apportent leur expertise et leur

expérience, conseillent Unia dans ses choix stratégiques et participent à des groupes de travail pour formuler de nouvelles recommandations.

La création du ‘Vlaams Mensenrechteninstituut’ en mars 2023 a nécessité une réorganisation de la **composition** de la commission d’accompagnement. Après un appel public, nous avons accueilli cinq membres effectifs supplémentaires et cinq membres observateurs supplémentaires issus de la société civile pour nous accompagner dans notre action stratégique sur le handicap.

Au cours de la précédente législature, le gouvernement fédéral et les entités fédérées ont élaboré plusieurs **plans d’action sur le handicap**. Un deuxième souffle a été donné à la conférence interministérielle sur le handicap, entre autres pour mettre au point une stratégie interfédérale 2022-2030 sur le handicap. Ces initiatives répondent aux observations finales formulées en 2014 par le Comité de l’ONU pour les droits des personnes handicapées. Dans notre [mémoire électoral](#) (recommandation 3), nous demandons aux différents niveaux de pouvoir de poursuivre le travail entamé et d’adopter de nouveaux plans d’action ‘handicap’ pour la législature 2024-2029. D’autre part, la conférence interministérielle sur le handicap doit poursuivre ses travaux et la stratégie interfédérale 2022-2030 sur le handicap doit être mise en œuvre et suivie.

La Belgique sera d’ailleurs réévaluée en août 2024 par le **Comité de l’ONU pour les droits des personnes handicapées**. Unia appelle déjà les différents niveaux de pouvoir à tout mettre en œuvre pour que les recommandations de cette deuxième évaluation soient rapidement appliquées.

Suivi du plan d’action fédéral Handicap

En 2022, le SPF Sécurité sociale a été chargé de rédiger un **rapport intermédiaire** sur l’état d’avancement du plan d’action fédéral Handicap. Unia a eu l’occasion d’y réagir par une [note de monitoring](#). Le rapport final du SPF sera présenté au Parlement fédéral en 2024.

Unia a formulé des points d’attention et rappelle **l’obligation d’aménagements raisonnables** pour les personnes handicapées dans tous les domaines de notre société : au travail, à l’école, à l’hôpital...

Nous avons demandé à être étroitement impliqué dans la mise en œuvre de certaines mesures, telles que le contrôle et la formation des administrateurs de biens. Par ailleurs, Unia a rappelé la nécessité d’une **concertation entre les différents niveaux** et l’importance d’un **contrôle renforcé** des institutions pour personnes handicapées, des hôpitaux psychiatriques, des maisons de repos et de soins...

Boîte à outils handistreaming

L’une des mesures du plan d’action fédéral Handicap est le renforcement des administrations et des décideurs pour mieux tenir compte du handicap dans les initiatives politiques. Unia a mis au point à cet effet une [boîte à outils handistreaming](#). Le *handistreaming* est la prise en compte de la dimension du handicap dans tous les domaines politiques. Les personnes chargées de l’élaboration, de la mise en œuvre et de l’évaluation des politiques veillent ainsi à protéger et promouvoir les droits humains des personnes handicapées : on réfléchit à l’effet de toute nouvelle mesure politique sur **tous les**

aspects de la vie des personnes handicapées.

Plus on s'investit dans le handistreaming et l'inclusion, moins il sera nécessaire de prendre des mesures correctives sous la forme d'aménagements raisonnables.

Pour lancer la boîte à outils, nous organisons également des **ateliers** à l'intention des cabinets et des administrations. L'atelier aborde la signification et la vision sociale du handicap. Nous réfléchissons à la terminologie à utiliser et donnons un aperçu du cadre juridique et de l'application de la convention de l'ONU, en mettant l'accent sur le droit à la non-discrimination et aux aménagements raisonnables. Les participants se familiarisent avec la mise en place d'une politique inclusive pour les personnes handicapées et avec une communication accessible.

Actualisation de brochures

En 2023, nous avons actualisé deux de nos brochures les plus consultées. La brochure sur les [aménagements raisonnables dans l'emploi](#) a été entièrement remaniée et adaptée à la réglementation actuelle. Elle vise à mieux faire connaître le droit aux aménagements raisonnables auprès des personnes handicapées, mais aussi des employeurs, syndicats, coaches, conseillers en prévention, médecins du travail et autres intermédiaires. Les exemples concrets contenus dans la brochure sont complétés sur notre site web par les [témoignages forts d'Amal, Rebecca, Eric, Dolores et Patrick](#).

Une mise à jour s'imposait aussi pour la brochure en français sur les [aménagements raisonnables dans l'enseignement](#). Elle précise ce que signifie l'enseignement inclusif et donne des informations sur la mise en place d'aménagements raisonnables dans l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle s'adresse à tous les acteurs de l'en-

seignement : élèves, étudiants, parents et professionnels de l'enseignement.

Solution négociée pour un étudiant

Unia a pu négocier une [solution](#) pour un étudiant en communication dyslexique et dysorthographique qui n'était pas autorisé à utiliser un correcteur orthographique dans les cours de communication et de langue. Il en avait pourtant besoin pour avoir les mêmes chances que les autres étudiants.

Dans un avis écrit adressé à l'établissement d'enseignement, Unia fait valoir qu'une fois diplômé, le jeune homme utilisera les mêmes outils dans le monde professionnel. L'élève a fait appel de la décision de l'école et, après délibération, la commission de recours a accepté qu'il puisse utiliser le correcteur orthographique.

Racisme et notre commission d'accompagnement

S'attaquer au racisme n'est pas chose aisée. Les nombreux signalements de racisme ne sont pas isolés, mais illustrent le **caractère structurel de la discrimination raciale** dans notre société. De nombreuses études – par exemple nos Baromètres de la diversité sur l'emploi, le logement et l'enseignement ainsi que le Monitoring socio-économique – indiquent qu'année après année et d'une génération à l'autre, notre société reproduit les inégalités,

l'ethnostratification (le phénomène en vertu duquel l'origine d'une personne détermine dans quel segment du marché du travail elle se retrouve) et la ségrégation. Le genre et la condition socio-économique jouent également un rôle.

Pour pouvoir mener le mieux possible notre action de lutte contre le racisme, nous sommes assistés par la commission d'accompagnement racisme, composée de **représentants de la société civile, des partenaires sociaux et du monde académique**. En 2023, nous avons pu accueillir de nouveaux membres au sein de la commission d'accompagnement, dont le fonctionnement a été évalué et réajusté. La commission d'accompagnement doit ainsi devenir un véritable lieu de rencontre où s'échangent des expériences et des expertises. Grâce à elle, nous restons à l'écoute des faits de racisme qui ont cours dans la société et nous informons notre réseau des activités d'Unia.

Développer une politique et une pratique de profilage professionnel à la police

Cela fait des années que de nombreuses instances européennes et internationales dénoncent le caractère discriminatoire de certaines pratiques de sélectivité policière, telles que le profilage ethnique. Aux yeux de la population, ces pratiques portent atteinte à la légitimité et à la capacité d'action de la police. Elles entraînent aussi une inquiétante polarisation de la société, certains citoyens ou groupes ne se reconnaissant pas (ou plus) dans l'intervention de la police. Il convient de mettre en place une politique et une pratique qui ancrent structurellement le **profilage professionnel** au sein de la police.

Dans notre [mémoire électoral](#), nous demandons que les possibilités pour les citoyens de **porter plainte** contre des comportements illégaux soient rendues plus efficaces, neutres et transparentes afin de mieux légitimer la fonction des forces de l'ordre (recommandation 69). Il est aussi nécessaire de mener une étude pour clarifier la manière dont des critères protégés peuvent être enregistrés lors de contrôles de police afin de vérifier s'il s'agit de pratiques discriminatoires. Enfin, la police doit être légalement obligée d'enregistrer les contrôles et de délivrer un **accusé de réception** indiquant les motifs du contrôle et les recours juridiques possibles à son encontre.

Notre **Cellule transversale Racisme** coordonne l'action d'Unia sur le racisme sous toutes ses formes et veille à ce que ce thème soit stratégiquement inscrit à l'ordre du jour, tant en interne qu'en externe : comment positionner Unia autour de cette thématique ? Et comment inscrire celle-ci au sein d'Unia ? La cellule contribue aussi activement aux **plans d'action contre le racisme** des différents gouvernements de notre pays, entretient des contacts avec les divers cabinets pour le suivi et le monitoring de ces plans d'action et est attentive à leur évaluation.

Après le gouvernement fédéral et la Région de Bruxelles-Capitale, la **Fédération Wallonie-Bruxelles** et la **Région wallonne** ont également présenté chacune leur plan d'action contre le racisme en 2023. Unia voit des points positifs dans ces [deux nouveaux plans antiracisme](#) mais aussi une série de pistes d'amélioration. Les deux entités vont créer des conseils de lutte contre le racisme dont Unia fera partie, aux côtés d'experts académiques, de partenaires sociaux et d'associations. Elles évalueront et réformeront si nécessaire leur

législation antiracisme. La Wallonie adoptera des textes permettant de mener des tests proactifs de situation dans le domaine du logement et de l'emploi. Enfin, la Fédération Wallonie-Bruxelles envisage des mesures visant à promouvoir la diversité dans le secteur public, y compris la mise en œuvre de plans d'action positive.

Unia n'a pu contribuer qu'indirectement aux deux plans, au travers de la Conférence interministérielle sur la lutte contre le racisme, et n'a pas été invité à donner au préalable un avis formel. Aujourd'hui, nous constatons malheureusement un certain nombre d'occasions manquées dans ces plans. Nous espérons par exemple qu'ils contiennent des outils opérationnels permettant d'avoir une meilleure vision de la **temporalité** des différentes mesures prévues et des **budgets** qui seront alloués aux différents axes du plan. Unia juge absolument indispensable que la mise en œuvre des plans d'action soit supervisée par une commission de suivi dans laquelle la société civile devrait être largement représentée, en plus des pouvoirs publics.

Entre-temps nous attendons toujours – et ce depuis plus de 20 ans – le **Plan d'action national contre le racisme (NAPAR)**, qui regroupe toutes les entités du pays. Dans notre [mémoire électoral](#) (recommandation 1), nous réitérons notre demande aux prochains gouvernements fédéral, régionaux et communautaires de développer ensemble un plan d'action ambitieux et largement soutenu contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance. Le processus est aussi important que le résultat. C'est pourquoi tous les acteurs concernés doivent être impliqués : pouvoirs publics, partenaires sociaux, société civile, acteurs judiciaires, universitaires, etc. Une concertation avec la société civile, en particulier avec les organisations qui défendent les intérêts des victimes de racisme, est indispensable pour qu'un tel plan soit efficace.

Étude sur l'autodéfinition de l'origine

En Belgique, l'origine d'une personne est souvent définie par sa nationalité et par celle de ses parents et grands-parents. Toutefois, cela ne reflète pas toujours les raisons pour lesquelles quelqu'un est discriminé, par exemple lorsque la discrimination est fondée sur l'apparence ou la couleur de la peau.

C'est pourquoi Unia a entamé début 2023 une [étude sur l'autodéfinition](#) de l'origine en Belgique. Le projet [Improving equality data collection in Belgium](#) (2021) a montré que la collecte de données sur l'égalité doit s'efforcer d'utiliser l'autodéfinition lorsque c'est possible et approprié. C'est important pour mieux comprendre les facteurs qui conduisent à l'inégalité et à la discrimination.

L'autodéfinition signifie que les informations sur les caractéristiques personnelles (telles que l'origine) sont fournies par la personne elle-même, qui peut donc aussi choisir de ne pas le faire. On peut par exemple demander pour cela à quelqu'un comment il se définit ou comment il se sent discriminé sur la base de son origine.

L'utilisation de l'autodéfinition dans la collecte de données sur l'égalité est un principe fondamental d'une approche des données fondée sur les droits humains, mais elle est actuellement peu courante en Belgique. Cette étude pourrait améliorer la collecte et la qualité des données sur l'égalité. Le rapport de l'étude, avec de bonnes pratiques sur la méthodologie de l'autodéfinition, sera présenté en juin 2024. ■



Impliquer les gens dès les tout débuts du développement jusqu'à l'évaluation de la politique

Thomas Peeters est permanent à [ORBIT vzw](#), une association qui veut être une alliée dans la super-diversité et la migration. Cette asbl vise à parvenir à une égalité entre tous les citoyens dans la société. Thomas est aussi l'un des coordinateurs de la [Coalition NAPAR](#), un partenariat entre une soixantaine d'organisations de la société civile qui militent en faveur d'un plan d'action interfédéral contre le racisme. Il est membre de la commission d'accompagnement racisme d'Unia. Nous lui avons demandé comment la lutte contre la discrimination et le racisme peut être renforcée dans les différents domaines de la société.

Thomas, pourquoi des plans d'action contre le racisme restent-ils nécessaires et pourquoi n'avons-nous toujours pas de plan d'action interfédéral ?

Le racisme est encore fréquent, comme le montrent aussi les chiffres d'Unia. Les gens se heurtent également à un racisme structurel et institutionnel dans tous les domaines de la société. L'avantage des plans d'action est qu'ils permettent de coordonner les actions et de n'oublier aucun domaine. Depuis peu, nous avons des plans d'action pour la Région

bruxelloise et wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles et au niveau fédéral. La Flandre et la Communauté germanophone doivent encore en rédiger un.

La réalisation et le suivi d'un plan d'action interfédéral global entraînent des échanges entre les différents niveaux de pouvoir. Prenons l'exemple du domaine de l'emploi, où les compétences sont partagées entre le pouvoir fédéral et les Régions. Avec une approche interfédérale, tous les aspects de la politique du marché de l'emploi seraient couverts et

on pourrait échanger de bonnes pratiques. Dans le domaine du logement, les compétences sont aussi dispersées. Il manque aujourd'hui une coordination de ces compétences, par exemple pour les tests de situation. Qui est responsable de leur organisation ? Cela doit-il se faire au niveau communal, régional ou fédéral ? Il vaut mieux harmoniser cela.

Quelles sont les mesures politiques qui manquent encore selon toi dans les plans d'action ?

Une mesure importante qui manque dans tous les plans d'action est l'autorisation des signes convictionnels dans la fonction publique et dans l'enseignement – pour les élèves comme pour les enseignants*. Elle s'est heurtée à un refus de tous les gouvernements. L'argument est souvent qu'il faut une apparence d'impartialité alors qu'il y a un tas d'autres mesures pour garantir cette impartialité. On empêche ainsi une catégorie de la population de participer au marché du travail alors que nous sommes confrontés à une grande pénurie de main-d'œuvre dans l'enseignement et dans de nombreux secteurs économiques.

* Pour connaître la position d'Unia sur [les signes philosophiques et religieux](#), voir notre site.

Les plans d'action contiennent aussi peu d'éléments sur le profilage professionnel à la police. Nous demandons entre autres un enregistrement systématique des contrôles et la remise d'un accusé de réception mentionnant le motif du contrôle. La société civile a été peu impliquée dans l'élaboration de la circulaire sur le profilage professionnel – un pas dans la bonne direction –, bien que nous ayons insisté là-dessus de manière répétée.

Cela nous amène à une autre question : y a-t-il un problème de racisme structurel au sein de la police ?

Il y a un problème de racisme structurel à la police, mais il est plus ou moins profond d'un corps de police à l'autre. On ne peut pas dire que LA police est raciste. Il y a de grandes différences, par exemple entre la police fédérale et locale. Les services d'intervention fédéraux connaissent parfois moins bien le contexte local et l'appréhendent autrement que la police locale. On entend dire que la culture de certains corps est malade. C'est un problème auquel il n'est pas facile de s'attaquer, mais pour lequel on fait trop peu de choses. Il ne figure pas en haut de l'agenda politique. Les décideurs politiques nient souvent l'existence d'un problème de racisme structurel,

si bien qu'aucune mesure n'est prise.

La tolérance zéro à l'égard du racisme est un élément de la solution, de même qu'un screening ciblé des personnes qui veulent entamer une formation d'agent de police et du personnel actuel. Il faut également s'attaquer aux expériences négatives des policiers sur le terrain. Ils n'entrent en contact avec certains publics que dans des contextes difficiles, ce qui fait que ces expériences sont généralisées, consciemment ou non. C'est pourquoi ORBIT plaide pour des interventions permettant à des agents de surmonter des expériences douloureuses dans un cadre sûr, en étant accompagnés par des personnes compétentes. Les policiers minimisent trop facilement l'impact de ces expériences.

Dans quels autres domaines la lutte contre le racisme peut-elle encore être intensifiée ?

Nous attendions plus d'actions touchant à l'enseignement dans les plans. Le plan d'action de la Fédération Wallonie-Bruxelles est décevant à cet égard. Il attribue toute la responsabilité de l'orientation scolaire aux élèves, qui sont aidés à entamer une procédure de recours s'ils ne sont pas d'accord avec l'attestation délivrée. Mais il n'y a pas

de mesures visant à soutenir et à professionnaliser les enseignants eux-mêmes. Cela assurerait pourtant une orientation plus objective des élèves, ce qui commence par la manière dont on traite les élèves – consciemment ou inconsciemment – en classe.

Concernant la discrimination en matière de logement, nous plaidons en faveur de tests de situation, y compris avec des acteurs. Ils permettent de détecter aussi une discrimination lors de la visite du logement – la deuxième étape de la sélection. Pour le marché locatif et le marché du travail, un cadre légal a été développé ces dernières années pour des tests de situation, mais dans les faits, trop peu de tests proactifs ont été menés jusqu'ici. Nous plaidons donc pour fixer des objectifs chiffrés pour le nombre de tests de situation.

Quel rôle voyez-vous la société civile jouer pour parvenir à davantage d'inclusion dans notre société ?

La lutte contre le racisme ne peut pas être sous-traitée à la société civile. Nous ne pouvons pas voter de lois, mandater l'inspection du travail pour détecter des discriminations, établir des

règlements du travail inclusifs pour la fonction publique...

Cela dit, la société civile joue malgré tout un rôle non négligeable dans la lutte contre le racisme. Nous pouvons donner des formations, accompagner des personnes victimes de racisme... Ce n'est pas un rôle que les pouvoirs publics peuvent assumer, car il y a une dimension de confiance qui intervient. Nous pouvons ensuite relayer auprès du monde politique les signaux que nous percevons.

En tant qu'organisations de la société civile, nous avons encore une autre tâche importante : prévenir et combattre le racisme dans notre propre fonctionnement. C'est sans doute là que nous avons le plus d'impact. Qui recrutons-nous ? Quelle est l'ambiance au travail ? Comment gérons-nous les jours de fête ? Avons-nous une politique anti-racisme adaptée à notre organisation ? C'est un rôle pour des organisations comme la nôtre, mais aussi pour d'autres qui sont actives, disons, dans la sécurité routière ou le jardinage écologique.

D'autre part, nous jouons aussi un rôle d'experts. Nous donnons des conseils et des formations et, par des projets, nous stimulons l'inclusion à partir de la base

dans des quartiers, des écoles et des organisations, dans une optique d'égalité. Nous ne nions pas qu'en tant qu'organisation, nous sommes aussi confrontés nous-mêmes à des défis sur le plan de l'inclusion et nous les nommons. L'inclusion est un processus permanent qui nécessite de l'attention et des efforts. Mais une organisation peut en tirer un bénéfice énorme. Il ne faut pas sous-estimer l'impact du racisme et de la discrimination sur la réalisation des objectifs de l'organisation. Songeons à l'absentéisme et à la rotation du personnel, mais aussi à la motivation du personnel et à la réputation de l'organisation.

Comment faire en sorte que les voix et les expériences des diverses communautés soient entendues et intégrées dans le processus politique ?

Il ne s'agit pas seulement d'expériences, mais aussi d'expertise. Au niveau politique, on peut impliquer les gens dès les tout débuts du développement jusqu'à l'évaluation de la politique. Mais que fait-on de ce qui est dit ? Il ne suffit pas d'écouter, il faut aussi prendre en compte ce qui est dit.

Les organisations peuvent aussi être attentives à cela. Par exemple en tenant compte de

l'équilibre entre les genres et les origines migratoires dans la constitution d'un panel. C'est ça aussi, l'implication. Tout comme les personnes que vous touchez avec vos activités. Est-ce que vous ciblez délibérément des publics que vous touchez moins ? Quels acteurs allez-vous interroger en élaborant un plan d'action pour votre organisation ? Vos services sont-ils accessibles aux personnes handicapées ? Les conseils d'administration, les conseils consultatifs, les groupes de discussion sont aussi des lieux de participation.

Enfin, la voix des non-Belges résidant en Belgique est également un point d'attention. ORBIT collabore avec LEVL et De Wakkere Burger à l'inscription des non-Belges aux élections communales et européennes. Les élections sont l'occasion d'entendre des personnes qui, autrement, ne sont pas souvent entendues. Si les non-Belges peuvent voter, un parti politique va commencer à tenir compte de leurs aspirations et donc adopter d'autres positions. Indépendamment des efforts pour faciliter l'inscription aux élections européennes et communales, nous plaçons donc aussi pour étendre le droit de vote aux élections régionales. ■





Une meilleure protection et un meilleur soutien

Dans un certain nombre de domaines, nous avons enregistré des progrès en 2023 dans la protection et le soutien des victimes de discrimination, de discours et de délits de haine. Unia a été, avec d'autres, à l'origine d'un certain nombre de **modifications législatives qui renforcent la position des victimes** et permettent de mieux combattre les discriminations. La Belgique dispose ainsi à nouveau d'une législation de pointe par rapport à d'autres pays européens, même s'il y a encore du pain sur la planche.

En 2023, cela faisait dix ans que la **circulaire relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine**, appelée la COL13, était en vigueur. La circulaire donne un aperçu de la législation en la matière, clarifie les attentes à l'égard des magistrats et appelle les forces de police à redoubler d'efforts pour améliorer les recherches sur les discriminations et les délits de haine. En 2023, nous avons contribué à la mise à jour de cette circulaire.

L'impact de la discrimination et de la haine sur les victimes est très élevé et est souvent sous-estimé. L'accumulation de micro-agressions (propos ou comportements involontairement blessants, par exemple) peut aussi avoir de graves conséquences. Une société comme la nôtre se doit d'en tenir

compte. C'est pourquoi nous avons commencé à travailler en 2023 à un meilleur **soutien psychosocial** pour les personnes qui nous signalent des cas de discrimination et de haine. Enfin, nous veillons également à ce que, dans des situations spécifiques, les victimes aient accès à l'**assistance judiciaire** et nous contribuons à construire une **jurisprudence forte**.

Modifications légales

Au cours des dernières années, les différentes communautés et régions ont affiné leur législation pour mieux lutter contre la discrimination. Souvent, elles ont également sollicité l'avis d'Unia. Ainsi, la liste des critères de discrimination a été actualisée, le rôle de l'inspection du travail a été renforcé et le cadre pour l'utilisation des tests de discrimination a été davantage précisé. En 2023, la législation fédérale antidiscrimination a également été modifiée.

En 2022 déjà, une nouvelle législation a étendu les motifs de discrimination protégés (loi du 6 décembre 2022 visant à rendre la justice plus humaine, plus rapide et plus ferme IIbis). La pro-

tection s'étend désormais aux personnes visées par un motif discriminatoire supposé. En vertu de la nouvelle législation, le [mobile discriminatoire](#) peut en outre constituer un facteur aggravant pour toutes les infractions. Auparavant, il n'était possible d'invoquer le mobile discriminatoire ou le motif de haine dans le jugement que pour un nombre limité d'infractions telles que des coups et blessures. Unia plaide pour qu'en cas de motif de haine, il y ait des **conséquences claires** pour l'auteur de l'infraction en lui infligeant une peine plus sévère. Cela étant, il reste une différence entre le facteur aggravant et l'élément aggravant (anciennement circonstance aggravante), l'extension du mobile discriminatoire gagnerait à être étendue à toutes les infractions.

Depuis le 1^{er} juin 2023, une nouvelle disposition légale offre aux victimes et aux témoins une [meilleure protection contre les représailles](#). Il est fréquent que des personnes confrontées à des discriminations n'agissent pas par crainte de représailles. La nouvelle réglementation tient compte des recommandations d'Unia. Désormais, la protection couvre non seulement les personnes qui signalent une discrimination par écrit, par téléphone ou oralement, mais aussi les lanceurs d'alerte, les témoins et les personnes qui apportent une aide ou une assistance.

Le 22 juin 2023, le Parlement fédéral a approuvé un projet de loi visant à renforcer la législation antidiscrimination. Unia a été consulté à cette occasion et se réjouit de ces modifications légales. Avec la nouvelle loi, les victimes de discrimination peuvent désormais compter sur une [meilleure indemnisation](#) même en dehors des relations de travail. L'indemnité forfaitaire est triplée et sera indexée annuellement.

La nouvelle loi reconnaît aussi deux formes de discrimination multiple :

- › la **discrimination cumulée** : il peut s'agir par exemple d'un homme plus âgé dont la candidature n'est pas retenue parce que l'employeur suppose qu'il aurait du mal à s'intégrer dans une équipe de jeunes femmes. Les critères protégés de l'âge et du sexe s'additionnent, tout en restant dissociables (un homme plus jeune ou une femme plus âgée n'auraient pas non plus été embauchés).
- › la **discrimination intersectionnelle** : le [Monitoring socioéconomique](#), montre que la position des personnes étrangères est statistiquement plus défavorable sur le marché dans l'emploi que les personnes d'origine belge. Ces données démontrent également un désavantage structurel pour les femmes par rapport aux hommes. Le cumul de l'origine et du genre constitue une discrimination intersectionnelle.

Le juge peut décider de cumuler les indemnités forfaitaires prévues pour ces formes de discrimination multiple.

Tous ces changements législatifs répondent à certaines des recommandations formulées par Unia dans son [évaluation des lois antiracisme et anti-discrimination](#). Mais ils ne remédient pas à tous les problèmes. Nous nous référons pour cela aux recommandations 16 et 17 de notre [mémoire électoral](#).

Les messages écrits de haine diffusés en public – ce qu'on qualifie de [délits de presse](#) – doivent être jugés par une cour d'assises. Dans la pratique, cela n'arrive quasiment pas parce qu'une telle procédure est longue, coûteuse et fastidieuse. L'**article 150 de la Constitution** prévoit une exception pour les messages de haine racistes et xénophobes, qui sont jugés par le tribunal correctionnel. Unia

veut que la Constitution soit modifiée afin que les messages de haine fondés sur la conviction philosophique ou religieuse, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle et le genre puissent également être portés devant le tribunal correctionnel. Cette modification est d'autant plus importante qu'elle concerne aussi la cyberhaine, c'est-à-dire la diffusion de messages de haine via internet et les réseaux sociaux.

Par ailleurs, nous demandons que **les lois anti-discrimination et antiracisme soient mieux coordonnées** et qu'elles incluent aussi les nouveaux critères protégés. Ces dernières années, plusieurs entités fédérées du pays ont amendé leurs décrets et ordonnances. Unia appelle donc les différentes entités fédérées à se concerter afin de garantir l'uniformité des différentes législations et d'y inclure les nouveaux critères. Nous pensons en particulier au critère de la **condition sociale**, qui doit être défini de manière non exhaustive dans la législation : statut socio-économique et autres conditions telles que celles des gens du voyage, des (ex-)détenus, des demandeurs d'emploi, des (ex-)travailleurs du sexe, des personnes peu alphabétisées ou des sans-abri. Le critère des responsabilités familiales – qui assure une plus grande protection que celui de la composition de la famille parce qu'il comprend aussi les obligations de parents qui ne vivent pas sous le même toit – devrait également être intégré. Il en va de même pour le critère du statut de séjour, qui permet d'offrir une protection dans des situations où seule une protection indirecte peut aujourd'hui être assurée sur la base de la nationalité.

10 ans de COL13

Depuis plus de dix ans, la [circulaire relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine](#), la COL13, garantit une approche plus coordonnée. Certaines **difficultés** subsistent néanmoins quant à son **application**. Il arrive que le mobile discriminatoire ne soit pas spécifié lors de l'enregistrement de délits de haine. Certaines zones de police n'ont toujours pas désigné de fonctionnaire de référence. Et en raison du taux élevé de rotation du personnel, il est difficile de tenir à jour la liste des fonctionnaires de référence.

C'est pourquoi Unia a plaidé en faveur d'une évaluation et d'une **révision de la COL13** afin d'améliorer l'enregistrement des délits de haine. Unia demande également la mise en place d'un mécanisme garantissant la mise à jour de la liste des fonctionnaires et des magistrats de référence. La nouvelle circulaire est entrée en vigueur le 22 avril 2024.

Avec la nouvelle circulaire, **l'accent** est mis sur le racisme, l'antisémitisme, la haine basée sur les convictions philosophiques et religieuses, le sexisme, la haine envers les personnes transgenres, l'homophobie et la haine envers les personnes handicapées. La circulaire contient une **définition claire** des concepts et des indicateurs utilisés et permet un **meilleur encodage** des dossiers. Des accords clairs seront conclus dans chaque arrondissement sur la **communication** entre la police et le parquet et sur la collaboration avec Unia, l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes et des acteurs de la société civile.

Un bémol cependant, en raison du règlement général sur la protection des données (RGDP), Unia et l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les

hommes ne peuvent plus, dans l'état actuel de la réglementation, recevoir les décisions de justice si elles ne sont pas anonymisées, être informés des avis de fixation et recevoir la liste des policiers et des magistrats de référence. Nous plaçons dès lors pour une modification légale pour répondre à ces obstacles.

Les **mesures et peines alternatives** peuvent avoir un impact positif dans une partie des affaires pénales concernant des délits ou des discours de haine, des cas de négationnisme et des discriminations illicites. Elles permettent d'accorder un rôle central à la victime. Non seulement le préjudice qu'elle a subi est réparé, mais elle retrouve aussi une certaine estime de soi. L'auteur est activement impliqué dans le processus de réparation. Plus généralement, on vise un changement de mentalité et une sensibilisation plutôt que la répression pure et simple. Unia demande dès lors dans son [mémoire-rapport électoral](#) de proposer suffisamment de parcours de peines alternatives, adaptés au délit et au critère de discrimination (recommandation 72).

Soutien psychosocial

En tant qu'organisme de promotion de l'égalité, nous nous devons d'assurer **l'accessibilité de nos services** à tous les citoyens, tant physiquement qu'en ligne. À cet égard, nous voulons être plus attentifs à **l'impact psychosocial de la discrimination et du racisme**. Les victimes ne veulent pas seulement des conseils juridiques, elles cherchent souvent aussi une reconnaissance et un soutien. C'est pourquoi nous formons notre personnel à fournir également un soutien pratique et émotionnel lorsqu'il traite des signalements de discrimination. Nous travaillons à notre accessibilité et améliorons la qualité de notre accueil en accordant

une attention particulière aux victimes vulnérables ou aux victimes de discriminations multiples ou intersectionnelles.

En concluant des **partenariats** avec des acteurs de première ou de deuxième ligne, nous pouvons orienter les auteurs de signalements pour répondre à des besoins urgents : soutien psychologique, questions générales sur le bien-être, conseils juridiques. Nous le faisons aussi au niveau local en faisant appel à nos **ambassadeurs locaux**. Par ailleurs, nous voulons mieux objectiver et mesurer l'impact psychosocial de la discrimination et du racisme : d'une part pour **sensibiliser** davantage, d'autre part pour obtenir une **indemnisation** appropriée dans les négociations et les procédures judiciaires. Nous voulons développer les outils nécessaires pour cela et équiper nos gestionnaires de dossiers pour qu'ils les appliquent de manière adéquate.

Assistance judiciaire

Les recherches montrent que les victimes de discrimination ont **plus de chances de gagner** un procès lorsqu'elles sont assistées par un organisme de promotion de l'égalité comme Unia. Dans 70 % des affaires où, entre 2009 et 2019, Unia s'est constituée partie civile aux côtés de la victime, celle-ci a obtenu gain de cause, contre 33 % des affaires où la victime a agi seule (recherche à publier de l'[Université UCLouvain Saint-Louis Bruxelles](#)). Nous reproduisons ci-dessous un certain nombre d'affaires dans lesquelles Unia s'est constituée partie civile et pour lesquelles **un jugement a été rendu en 2023**. Vous trouverez dans le chapitre suivant un aperçu des affaires pour lesquelles notre conseil d'administration nous a autorisés à intenter une action en justice en 2023.

Banque de données jurisprudence

L'une des missions d'Unia est de collecter et de faire connaître les décisions de justice qui peuvent être utiles pour évaluer la législation antiracisme et antidiscrimination.

La [banque de données](#) sur notre site web rassemble **des jugements et des arrêts dans des affaires de discrimination, de délits et de discours de haine**.

Les textes ont été systématiquement rendus anonymes et une synthèse y est jointe. Des juristes et d'autres utilisateurs intéressés peuvent ainsi travailler à partir de paramètres simples ou faire des recherches ciblées au moyen de mots clés ou d'extraits.

La banque de données ne contient pas seulement des jugements et des arrêts dans lesquels Unia était partie à la cause. Comme nous ne sommes pas systématiquement informés de tous les jugements intéressants dans ce domaine, nous ne pouvons pas encore offrir de garantie d'exhaustivité.

Indemnisation forfaitaire non applicable aux relations de travail

Une femme de 52 ans avait répondu à une offre d'emploi mais n'avait pas été retenue en raison de son âge. Le tribunal du travail a jugé qu'il s'agissait bien d'une discrimination fondée sur l'âge et lui a accordé une indemnisation forfaitaire de 650 euros.

Le tribunal du travail a ainsi fait une application erronée de la loi antidiscrimination. L'indemnisation forfaitaire prévue par cette loi ne s'applique qu'en dehors des relations de travail. Par contre, dans le cadre des relations de travail, la victime d'une discrimination a droit à une indemnisation forfaitaire de trois ou six mois de rémunération brute. La [Cour du travail de Bruxelles](#) a rectifié l'erreur et a fait droit à la demande de trois mois de rémunération brute.

Le licenciement d'une femme ayant des problèmes de dentition est une discrimination

Une employée a été licenciée à son premier jour de travail dans un bureau d'assurances d'Alost après qu'il est apparu qu'elle avait les dents abîmées. Elle avait expliqué que c'était dû à une maladie génétique et qu'une opération prévue avait été reportée. Les gérants de la société n'ont rien voulu entendre et ont fait pression sur elle pour qu'elle accepte qu'il soit mis fin au contrat de travail par consentement mutuel. L'employeur n'ayant pas répondu à notre demande répétée de dialogue, Unia et l'employée ont saisi le tribunal.

Le 8 février 2022, le président du [tribunal du travail de Gand, section d'Alost](#) a jugé que le motif invoqué par le bureau d'assurances pour procéder au licenciement était fallacieux et ne pouvait en aucune manière être objectivé. Le tribunal a accordé à l'employée une indemnisation forfaitaire de six mois de salaire brut en réparation de son préjudice matériel et moral. Le président du tribunal a déclaré sans ambages que "l'argument selon lequel l'employée aurait provoqué des réactions négatives de la part de clients ou de collègues en raison de son apparence ne peut être considéré comme un objectif légitime pour justifier une distinction".

L'importance de déclarations cohérentes

Le 18 décembre 2015, deux mineurs ont été arrêtés par deux agents de police pour des infractions dont le fils d'un collègue des agents avait été victime. Les deux mineurs ont porté plainte contre les deux policiers pour coups et blessures avec un motif de haine. Le 8 décembre 2021, les deux agents de police ont été acquittés par le [tribunal correctionnel de Liège, section de Liège](#), qui a estimé que les déclarations des deux mineurs se contredisaient. La [cour d'appel de Liège](#) a confirmé l'acquittement. Compte tenu des déclarations contradictoires des victimes, les faits ne pouvaient pas être prouvés et les policiers devaient être acquittés.

Ne pas utiliser abusivement le terme de 'profil junior' pour justifier une discrimination fondée sur l'âge

Une entreprise a fait appel à une agence d'intérim afin de trouver un candidat adéquat pour pourvoir à un emploi vacant. Deux candidats âgés ont été écartés parce que l'entreprise était à la recherche d'un 'profil junior'. En ce qui concerne l'agence d'intérim, le [tribunal du travail de Gand, section de Saint-Nicolas](#) a jugé qu'aucune présomption de discrimination ne pouvait être établie, entre autres parce qu'aucune référence à l'âge n'était faite dans l'offre d'emploi publiée par l'agence.

Selon le tribunal du travail, les e-mails de l'entreprise elle-même ont révélé "un certain schéma de traitement défavorable des candidats plus âgés par rapport aux candidats âgés d'environ 30 ans". L'entreprise a tenté de se justifier en disant que son intention était de donner leurs chances à des

candidats moins expérimentés. Mais le tribunal du travail a jugé que le 'profil junior' n'était pas utilisé pour attirer des candidats ayant moins d'expérience, mais plutôt pour opérer une sélection sur la base de l'âge. L'entreprise s'est donc rendue coupable d'une discrimination fondée sur l'âge.

L'utilisation du terme 'junior' ne peut pas servir de prétexte pour discriminer sur la base de l'âge. Son utilisation est autorisée lorsqu'il se réfère exclusivement à l'expérience professionnelle, à la surqualification, au diplôme et à la formation du candidat, et non à son âge. Dans la pratique, ce terme est pourtant souvent utilisé pour masquer une discrimination fondée sur l'âge.

Inégalité de traitement dans le soutien à des élèves handicapés

Par décret du 17 juin 2021, la Fédération Wallonie-Bruxelles a créé des pôles territoriaux afin d'augmenter progressivement l'inclusion des élèves à besoins spécifiques au sein de l'enseignement ordinaire. Ces pôles territoriaux sont des structures chargées de soutenir les écoles d'enseignement ordinaire quant à l'intégration d'élèves à besoins spécifiques.

L'asbl Inclusion a saisi la Cour constitutionnelle parce que le décret violait selon elle les articles 10 et 11 de la Constitution (qui garantissent le principe d'égalité et de non-discrimination) et les droits des personnes en situation de handicap qui sont garantis par le droit international. En effet, les élèves atteints d'un handicap sensori-moteur étaient traités plus favorablement – en ce qui concerne le financement complémentaire de moyens d'accompagnement individuels pour besoins spécifiques – au détriment des élèves en situation de handicap intellectuel.

Unia était partie intervenante dans cette affaire. La [Cour constitutionnelle](#) a jugé que la distinction entre les élèves en situation de handicap sensori-moteur et de handicap intellectuel ne pouvait pas être justifiée : le législateur ne peut pas traiter différemment de manière injustifiée les élèves en fonction de leur situation de handicap, intellectuel ou sensoriel. Les dispositions concernées ont donc été annulées.

Licenciement après une plainte pour harcèlement raciste au travail

Deux travailleurs avaient formellement déposé plainte auprès du conseiller en prévention pour harcèlements racistes au travail. Ils ont été licenciés pendant la période de protection. Ils ont demandé une indemnité forfaitaire de six mois de salaire brut pour harcèlement ou discrimination, mais en première instance, leur demande a été rejetée par le tribunal du travail. La [Cour du travail de Gand, section de Bruges](#) a jugé à son tour que les faits allégués ne pouvaient pas constituer une présomption de harcèlement ou de discrimination. Elle a estimé que les indices de harcèlement et de discrimination devaient se rapporter spécifiquement aux deux ouvriers. Des préjugés et stéréotypes racistes généraux ne sont pas suffisants pour inverser la charge de preuve.

Selon le tribunal du travail, aucun glissement de la charge de preuve n'était donc possible et il n'y avait pas non plus de preuve de harcèlement ou de discrimination. La demande d'indemnité de six mois de salaire brut pour harcèlement ou discrimination a été rejetée. Mais comme l'entreprise n'a pas pu démontrer que le licenciement n'avait rien à voir avec la plainte, les deux ouvriers se sont vu accorder l'indemnité forfaitaire de protection de six mois de salaire brut.

Un prédicateur de haine d'extrême droite condamné à une peine de prison

Un homme a publié sur divers réseaux sociaux des milliers d'images et de messages glorifiant entre autres le nazisme. Il qualifiait le peuple juif d'ennemi et appelait au rejet des peuples étrangers. Il était connu comme extrémiste radicalisé et était internationalement signalé en tant que prédicateur de haine. Il avait l'intention de reconstituer le Vlaamse Militanten Orde. Le ministère public a poursuivi le prévenu pour incitation à la haine ou à la violence et pour approbation du génocide commis pendant la Seconde Guerre mondiale (néga-tionnisme). Le [tribunal correctionnel de Flandre orientale, section d'Audenarde](#) l'a condamné à six mois de prison et à une amende de 1600 euros.

La motivation du tribunal correctionnel est novatrice à plus d'un titre. Le tribunal a par exemple estimé que même un groupe Facebook fermé répondait à la condition de publicité contenue à l'article 444 du Code pénal. En ce qui concerne le délit d'incitation à la haine, le tribunal correctionnel a constaté que le prévenu n'avait pas appelé publiquement à la violence physique. Mais par la diffusion persistante et cohérente de ses messages, il a indirectement contribué à un climat de polarisation, de peur et de haine qui, pour certaines minorités, peut être perçu comme une forme de violence psychologique ou de menace à l'intégrité.

Concernant le délit de négationnisme, l'homme avait invoqué l'incompétence du tribunal correctionnel. Il estimait que les infractions n'étaient pas motivées par le racisme ou la xénophobie, mais par une discrimination fondée sur la conviction religieuse. Le prévenu estimait donc qu'une cour d'assises devait statuer sur la question (article 150 de la Constitution). Le tribunal correctionnel

a rejeté cet argument. Les faits qualifiés d'actes de négationnisme étaient bien selon lui des manifestations de racisme à titre principal. De plus, le négationnisme peut être motivé par une discrimination fondée sur les convictions religieuses.

a également été condamnée à payer les frais de justice d'un montant de 1.800 euros. Le dossier est actuellement en appel. ■

Condamnation de De Lijn pour discrimination des usagers en fauteuil roulant

Quatre usagers en fauteuil roulant ont intenté avec Unia une action en justice contre De Lijn pour discrimination à l'égard des passagers handicapés. Ils ont vécu plusieurs incidents qui les ont empêchés de prendre le bus. De Lijn affirmait avoir pris diverses mesures pour aménager ses services, mais le tribunal a souligné qu'aucune preuve concrète n'avait été fournie pour démontrer la mise en œuvre effective de ces aménagements. Pour autant que De Lijn ait pris des mesures, celles-ci étaient en tout cas inefficaces et n'ont pas permis aux personnes handicapées de prendre les transports publics de manière autonome. De Lijn n'a pas pu démontrer non plus que les adaptations demandées lui imposeraient une charge disproportionnée.

Le [tribunal de première instance d'Anvers, section de Malines](#) a jugé que De Lijn avait fait une distinction interdite sur la base du handicap en offrant ses services de transport public et s'était donc rendu coupable de discrimination. De Lijn discrimine les personnes handicapées en ne prévoyant pas d'aménagements raisonnables pour qu'elles puissent prendre les transports publics de manière autonome. Il y a une tendance à traiter défavorablement les personnes handicapées, ce qui a un impact sur la qualité de vie des passagers handicapés. Les quatre personnes qui se déplaçaient en fauteuil roulant ont reçu chacune une indemnité forfaitaire de 650 euros. De Lijn



**Unia est un centre
d'expertise sur
lequel je peux
m'appuyer**

Dans chaque province, le parquet désigne un magistrat de référence pour assurer le suivi des délits de discrimination et de haine. Pour la Flandre occidentale, il s'agit depuis 2021 d'Inge D'haese, du parquet de Flandre occidentale, section d'Ypres. En sa qualité de magistrate de référence pour la discrimination et les délits de haine, elle collabore souvent avec Unia.

Quelle forme la coopération entre le parquet et Unia prend-elle dans la pratique ?

La discrimination et les délits de haine constituent une matière très complexe et spécifique, et c'est une bonne chose que chaque parquet désigne un magistrat de référence dans ce domaine. Cela ne signifie pas qu'en tant que magistrate de référence, je connais tout. Je m'intéresse beaucoup à la matière et j'essaie de me tenir la mieux informée possible. Mais je traite aussi beaucoup d'autres questions alors qu'Unia s'occupe quotidiennement de cette matière et possède bien sûr de très vastes connaissances.

Unia tient par exemple à jour et analyse toute la jurisprudence

en matière de discrimination dans l'ensemble du pays. Vous donnez aussi un aperçu de toutes les modifications légales et vous suivez l'actualité. Cela fait d'Unia un centre d'expertise sur lequel je peux m'appuyer. Et avec votre site web où on peut avoir accès à toutes ces informations, nous, magistrats de référence, disposons d'un bon outil pour approfondir nos connaissances. Notre premier et principal cadre de référence est bien entendu la loi, mais si nous voulons par exemple vérifier comment une problématique a été traitée auparavant, c'est une source très pratique que nous pouvons utiliser.

D'autre part, il y a aussi une bonne communication mutuelle. Lorsque des victimes d'un délit

ont déposé plainte auprès de la police, vous pouvez les assister dans la suite de la procédure. Parfois, Unia se constitue lui-même partie civile. Il est alors pratique pour vous d'avoir un interlocuteur au parquet : un dossier a-t-il déjà été ouvert, où en est-on ? Cela vous permet de mieux expliquer la situation à la victime. À l'inverse, nous vous informons des citations à comparaître dans des dossiers afin que vous puissiez décider de vous constituer ou non partie civile. Nous échangeons également de la jurisprudence intéressante. De cette manière, vous pouvez alimenter la synthèse de la jurisprudence sur le site web et l'information reste à jour. La communication entre nous est axée sur l'échange d'informations. Les décisions juridico-techniques de fond dans des dossiers restent la compétence autonome du parquet.

La politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine a été inscrite dans une circulaire (COL13), qui sera revue en 2024. Qu'attendez-vous de cette révision ?

Il est important de reconsidérer certaines choses parce que la société est aussi en constante évolution. Elle devient de plus en

plus complexe, dans le sens où de nouvelles formes d'expression ne cessent d'apparaître. Nous devons nous adapter à cela.

La COL13 contient déjà une série de bonnes choses, comme le fait que des personnes de référence soient désignées au sein de chaque instance (parquet, police, commune) – pour la raison que j'ai dite. Il est bon qu'il y ait une spécialisation au sein du parquet afin de mener une politique de poursuite cohérente. Cela implique que des affaires ne soient pas classées sans suites pour des raisons d'opportunité. Personnellement, je pense qu'on devrait encore pouvoir le faire dans certains cas (en théorie, c'est encore possible), parce qu'il y a de nombreux degrés de gravité ou dans les motivations qui poussent des gens à tenir certains propos ou à avoir certains comportements. Il y a des citoyens qui ne se rendent même pas compte que certains comportements ou propos ont un caractère délictueux. En tout cas, il est important qu'il y ait une ligne de conduite dans la politique de poursuite et, de ce point de vue, il serait utile d'avoir davantage d'échanges entre les différentes personnes de référence.

Dans ses recommandations, Unia demande que l'on accorde plus d'attention à la haine en ligne.

Il s'agit d'un vrai défi qu'il faut certainement relever, mais il faut aussi avoir les capacités nécessaires pour enquêter sur tout cela. De plus, la haine en ligne n'est pas liée à un lieu particulier et l'enquête doit être menée quasiment dans tout le pays. Il est facile d'écrire des choses derrière un ordinateur. Mais il y a une différence entre un auteur dont la pensée est imprégnée d'opinions passibles de poursuites pénales et quelqu'un qui, sans réfléchir, poste un commentaire déplacé sur un article de journal en ligne. Lorsque nous les interrogeons, il arrive que les personnes tombent tout à fait des nues. C'est pour quoi il est également important d'agir aussi sur la sensibilisation de la population.

L'intention particulière des délits de haine reste difficile à prouver. Je vois donc une opportunité dans la nouvelle loi visant à rendre la justice plus humaine, plus rapide et plus ferme, dont l'article 78ter prévoit un facteur aggravant pour tous les délits. Le tribunal peut ainsi tenir compte du fait que l'une des motivations du délit est la haine envers une personne ou un groupe sur la base d'un certain critère. Cet aspect est parfois plus facile à inférer des faits du délit (principal) lui-même.

L'article 150 de la Constitution stipule que tous les délits de presse sont portés devant la Cour d'assises, à l'exception de ceux qui sont motivés par le racisme ou la xénophobie. Ceux-là doivent être jugés par le tribunal correctionnel. Il en résulte une différence de traitement selon le contenu du discours de haine. De plus, il y a souvent plusieurs critères de discrimination qui entrent en jeu et il est alors difficile de déterminer si le tribunal correctionnel est compétent ou non – par exemple lorsque le racisme est combiné à l'islamophobie. En quoi une modification de la loi peut-elle résoudre ce problème ?

Cet article est quelque peu dépassé selon moi et n'est plus adapté à la société d'aujourd'hui. Lorsque la Constitution a été rédigée, on associait surtout les délits de presse à des livres, des journaux et des pamphlets, des choses qui sortent d'une presse à imprimer. C'était alors, en dehors des rassemblements physiques de personnes, le seul moyen de partager des informations ou des opinions. L'article 150 visait donc surtout les auteurs de ces livres, journaux ou pamphlets. Mais cela ne correspond plus au contexte actuel.

Il y a l'interprétation évolutive de la Cour de cassation selon laquelle la diffusion de messages de haine en ligne doit être considérée comme un délit de presse. Et à l'exception des cas de racisme et de xénophobie, ce délit doit être jugé par la cour d'assises. Ce jugement de la Cour de cassation est techniquement correct car toutes les conditions d'un délit de presse sont intrinsèquement réunies. Cependant, ce n'est pas très pragmatique et je pense que le législateur n'avait pas l'intention d'appliquer cet article à toutes les communications numériques. Il ne pouvait pas prévoir l'impact de l'évolution technologique. En ce sens, une modification de la Constitution pourrait être une solution.

Ce qui rend les choses encore plus difficiles, c'est que les plateformes numériques sont parfois privées, ou que les auteurs restent souvent anonymes et difficiles à identifier. La communication numérique est tellement répandue qu'il n'est pas réaliste de penser que toutes les discriminations ou tous les discours de haine seront détectés. On peut difficilement tout contrôler, il faut être réaliste. Les gestionnaires des différentes plateformes en ligne doivent également être vigilants et prendre leurs responsabilités.

Comment peut-on aussi chercher à conscientiser l'auteur du délit ?

À mon avis, il doit être possible de déclarer simplement que quelqu'un a mal agi, après quoi le dossier peut être clôturé sans devoir passer par des heures d'accompagnement ou payer une amende élevée, compte tenu de la gravité des faits. Il va de soi que chaque dossier nécessite une approche particulière et une conséquence individualisée, en tenant compte des différentes circonstances (âge, motif, antécédents,...). Notre arsenal de sanctions se limite au règlement à l'amiable, à la médiation pénale ou à la citation à comparaître. Dans ce domaine, il est un peu plus difficile à mes yeux pour le tribunal d'imposer un règlement à l'amiable ou une amende, surtout si l'auteur doit être sensibilisé.

Outre sa fonction répressive, une peine a également une fonction préventive, qui reste encore un peu au second plan dans ce domaine, à cause selon moi d'un manque de sanctions (alternatives) axées sur la nature du délit lui-même. Actuellement, la Caserne Dossin est à ma connaissance la seule possibilité concrète et, dans ce sens, certains procureurs ont signé un accord de coopération elle.

De manière générale, chaque dossier mérite une approche individuelle. Il faut voir si quelqu'un dit ou fait certaines choses dans un certain état d'esprit ou s'il tient des propos sans vraiment savoir quel préjudice il occasionne. Pour moi, l'état d'esprit dans lequel certaines actions sont faites constitue une différence essentielle quant aux suites à y donner. Personne ne peut se cacher derrière l'ignorance, mais je pense qu'il existe des gradations. Je me fonde sur la bonté intrinsèque de l'être humain, sur le fait que tout le monde n'a pas par définition des intentions malveillantes. On doit aussi mettre cet élément dans la balance quand on envisage les suites à donner.

De plus, nous sommes dans une société en pleine évolution, qui devient sans cesse plus complexe. Chacun a le droit de s'exprimer et il existe de nombreuses façons de le faire. Nous devons aussi laisser à la société le temps de s'habituer à cela, ce qui ne signifie pas pour autant qu'il faut tolérer des infractions. En partant du principe que les gens n'évoluent pas toujours aussi vite que la société et que les différentes formes qu'elle prend, la sensibilisation est plus appropriée. De manière générale, les gens peuvent d'ailleurs être plus cléments les uns envers les autres. ■





Suivi des signalements de discrimination

L'un de nos principaux métiers est le suivi des signalements de discrimination. Un aperçu chiffré des signalements et des dossiers en 2023 est disponible sur notre site web. Ci-dessous, nous parcourons plusieurs actions concrètes et recommandations dans les domaines de l'emploi, des services et des médias auxquelles les nombreux signalements et dossiers ont conduit. Le conflit entre Israël et le Hamas s'est également reflété dans les chiffres et nous a obligé à inclure une annexe dans le Rapport sur l'antisémitisme que nous avons publié en 2023. Nous clôturons ce chapitre par un aperçu des dossiers pour lesquels notre conseil d'administration a donné son accord l'année dernière pour engager une action en justice.

Action positive et politique de prévention

En 2023, Unia a joué à fond la carte de **l'action positive**. Nous conseillons et aidons des employeurs (du secteur privé et public) et des organisations d'employeurs à élaborer un cadre pour prendre des mesures d'action positive.

Notre [plateforme d'apprentissage en ligne eDiv](#) explique ce qu'est l'action positive et comment la mettre en œuvre. On y trouve aussi des exemples.

Action positive

La législation antidiscrimination permet aux entreprises et aux autorités publiques de prendre des mesures visant à prévenir ou à compenser les désavantages auxquels sont confrontés certains groupes de travailleurs. Ces mesures d'action positive sont directement inspirées des **directives européennes sur l'égalité de traitement**. Elles peuvent avoir pour effet de donner un coup de pouce temporaire à certains groupes sous-représentés afin d'éliminer des inégalités structurelles.

Les mesures d'action positive ne sont possibles que si les **conditions** suivantes sont remplies :

- › il doit exister une **inégalité** manifeste, par exemple sur la base de statistiques des secteurs d'activité,
- › l'**objectif** explicite de la mesure doit être d'éliminer cette inégalité,

- › l'action positive doit être **temporaire** et doit être retirée lorsque l'objectif poursuivi a été atteint,
- › la mesure d'action positive ne doit pas restreindre indûment **les droits d'autrui**.

Les actions positives ne peuvent pas conduire à une **discrimination positive**. La discrimination positive signifie qu'un candidat à une fonction ne doit pas répondre aux mêmes exigences professionnelles que les autres candidats. En ce qui concerne les actions positives, ce n'est pas le cas : la priorité n'est donnée au candidat du groupe cible qu'en cas de compétences égales.

Basé sur une [recommandation étendue](#), notre [mémoire électoral](#) (recommandation 24) rappelle notre demande d'une **politique obligatoire de prévention** des discriminations au travail. Cette politique peut être appuyée par les services existants de prévention chargés du bien-être au travail. L'inspection du travail doit être compétente pour verbaliser ou pour régulariser des situations si des mesures complémentaires sont prises. Elle doit également pouvoir recourir au 'datamining' pour obtenir des indications objectives sur d'éventuelles discriminations. Le 'datamining' consiste à utiliser des moyens statistiques et des applications informatiques pour analyser une grande quantité de données, ce qui peut mettre en lumière des liens et des dynamiques qui, autrement, resteraient invisibles.

Biens et services

À la suite de la hausse des loyers sur le marché immobilier privé, les personnes en situation de vulnérabilité, comme les bénéficiaires d'un revenu de remplacement ou d'un revenu d'intégration sociale, ont du mal à trouver un **logement abordable**. Unia demande dans son [mémoire électoral](#) que l'on travaille à des grilles de loyers plus incitatives fiscalement et plus contraignantes, avec une taxation différenciée des revenus locatifs, et insiste pour que soit mis en place un fonds central de garanties locatives (recommandations 31 et 32). L'offre de logements sociaux doit être massivement augmentée et il faut harmoniser les règles d'attribution des agences immobilières sociales. Il faut aussi prévoir davantage de **logements adaptés** pour les personnes âgées et handicapées.

Pendant la crise énergétique, Unia a reçu de nombreux signalements concernant l'accès au tarif social et l'octroi de primes par le SPF Économie. Nous avons donc analysé le système du **tarif social de l'énergie** au regard de la législation antidiscrimination. En collaboration avec Myria et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, nous avons rédigé un [avis](#) préconisant une approche commune du coût de l'énergie par toutes les administrations concernées, en concertation avec les différents acteurs sur le terrain.

Les barrières linguistiques, la fracture numérique et le report des soins en raison du manque de revenus entraînent des inégalités dans les **soins prodigués** à des groupes vulnérables dans notre société. La stigmatisation, la discrimination et le manque de compréhension de certains soignants pour les situations et les besoins particuliers de différents groupes (personnes LGBTI+, personnes handicapées, personnes issues de l'immigration...) rendent souvent la situation de celles-ci encore plus

difficile. Unia a lancé en 2023 une recherche sur les expériences de discrimination raciale dans les soins de santé. Nous demandons d'ailleurs dans notre [mémoire électoral](#) d'agir en faveur de soins de santé inclusifs (recommandation 59), entre autres en formant les soignants de manière adéquate et en éliminant les obstacles liés au manque de maîtrise des langues nationales et à l'analphabétisme.

Dans son [mémoire électoral](#), Unia demande aussi de garantir, sans surcoût et à des horaires appropriés, une **accessibilité physique** à tous les services d'intérêt général (services publics, banques, inscription scolaire,...) de manière à ce qu'aucun service ne soit proposé de manière exclusivement numérique (recommandation 42). Il faut que l'accessibilité et l'utilisation des outils numériques soient améliorées et que les personnes vulnérables puissent bénéficier d'une aide pour pouvoir les utiliser.

L'état de santé ne peut pas entraîner automatiquement une prime majorée

Nous continuons à recevoir des signalements concernant des assureurs qui demandent une **surprime disproportionnée** dans des situations où aucun risque accru ne peut être démontré en raison de l'état de santé du client. Dans l'une de nos [solutions négociées](#), un homme atteint de TDAH (trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité) devait payer une prime majorée de 45% pour une **assurance solde restant dû**. En se basant sur deux études scientifiques, le médecin de l'assurance avait estimé que le TDAH entraînerait un risque accru de décès.

Pour Unia, la justification de l'assureur et les études scientifiques citées ne

montrent pas de lien clair avec une surprime de 45%. De plus, l'assureur ne tient pas compte de **la situation individuelle du client**. Un avis du médecin traitant nuance les études scientifiques avancées par l'assureur et clarifie l'état de santé individuel du client. En fin de compte, l'intervention d'Unia pousse l'assureur à renoncer à la prime majorée.

Discours de haine

La haine en ligne est difficile à contrôler en raison du manque de moyens humains et techniques. Dans notre [mémoire électoral](#), nous demandons au pouvoir fédéral de développer une politique forte de lutte contre les messages de haine en ligne (recommandation 67). Il faut aussi examiner la possibilité d'utiliser **l'intelligence artificielle** pour détecter les contenus illégaux en ligne. Lorsque nous traitons des signalements relatifs à des discours de haine, nous nous concentrons sur les personnes qui en sont elles-mêmes victimes, sur les récidivistes et sur les faits très graves.

Action en justice contre Schild en Vrienden

C'est en [2018](#) que le reportage de l'émission Pano de la VRT a mis en lumière le racisme à l'état brut, l'antisémitisme et la haine envers les personnes LGBTI+ de Schild en Vrienden. Ce mouvement de jeunes d'extrême-droite est dirigé par Dries Van Langenhove, qui, depuis que l'affaire a été portée devant la justice, a tout fait pour échapper à son procès.

Après de multiples manœuvres de retardement de la part des inculpés, le tribunal correctionnel de Gand a finalement pu rendre son jugement le 12 mars 2024. Dries Van Langenhove a été condamné, en tant que leader de Schild en Vrienden, à une **peine de prison effective d'un an** et à une **amende de 16.000 euros**. Il est également **déchu de ses droits civiques pendant 10 ans**. Les six autres prévenus écotent de peines de prison de six à huit mois avec sursis et d'amendes de 8.000 euros. Un prévenu a fait preuve de remords : il a été condamné, mais bénéficie d'une peine avec sursis, assortie de conditions. Il devra notamment effectuer une visite accompagnée à la Caserne Dossin à Malines.

Le tribunal se montre particulièrement dur à l'égard de Dries Van Langenhove car, en tant que leader, il "a entraîné les autres dans son discours raciste, haineux, nazi et négationniste", peut-on lire dans le jugement. "Il a ainsi monté les gens les uns contre les autres". Selon le tribunal, il s'agit d'un "comportement criminel qui constitue une menace pour une société paisible où il y a de la place pour tout le monde" et qui "crée un climat hostile dans la société et contribue à renforcer les antagonismes, les dissensions, les conflits et la violence".

"L'accusé a ainsi encouragé la violence physique et psychologique", lit-on plus loin. "Il voulait saper la société démocratique et y substituer son modèle de suprématie blanche."

Plusieurs condamnés ont annoncé vouloir faire appel.

Conflit entre Israël et le Hamas

À la suite des événements tragiques survenus en Israël, dans la bande de Gaza et dans la région, Unia constate une **recrudescence des discours et des délits de haine**, notamment à caractère antisémite. Entre le 7 octobre et le 7 décembre, nous avons recensé **91 signalements** (54 néerlandophones et 37 francophones) en lien direct avec le conflit.

Dans 66 cas, il y a une référence claire à **l'origine juive**. En comparaison, Unia a reçu en 2022 environ quatre à cinq signalements par mois liés à l'antisémitisme (pour un total de 57 signalements). Huit signalements concernent l'origine palestinienne ou arabe ou la foi islamique. Unia traite par exemple un dossier de discrimination envers une personne d'origine maghrébine à qui on a refusé un emploi "compte tenu du contexte actuel".

La majorité des dossiers ouverts concernent des discours de haine, mais dans neuf cas il s'agit d'un délit de haine (coups, graffitis, dégradations). Dans plusieurs dossiers, Unia est en contact étroit avec le parquet. Nous analysons chaque dossier et envisageons une action en justice lorsque des violations de la législation contre le racisme, la discrimination ou le négationnisme sont constatées.

Rapport sur l'antisémitisme

L'impact du conflit israélo-palestinien fait également l'objet d'une annexe au [Rapport sur l'antisémitisme](#) qu'Unia a publié au début de l'année 2024. Dans ce rapport, Unia met en évidence la particularité de l'antisémitisme par rapport aux autres critères 'raciaux' sur la base des dossiers

que nous avons traités entre 2018 et 2022. 85% de ces dossiers portent sur des messages de haine, 10% sur des délits de haine et 5% sur des discriminations. Parmi les messages de haine, il s'agit dans 20% des dossiers de la négation de l'Holocauste. Unia formule **dix recommandations** et souligne l'importance de continuer à investir dans le nouveau mécanisme interfédéral de coordination de la lutte contre l'antisémitisme, qui s'est réuni pour la première fois le 15 janvier 2024.

En 2023, nous avons reçu **121 signalements** concernant des faits présumés d'antisémitisme et de négationnisme sur la base desquels nous avons ouvert **59 dossiers**. Dans le 'Rapport Chiffres' 2023, consultable sur notre site internet, nous examinons de plus près ces signalements et ces dossiers.

Impact de la prévention

C'est avec prudence que nous nous basons sur ces chiffres pour tirer des conclusions générales sur la discrimination en Belgique. On ne peut signaler une discrimination que si on sait qu'il est possible de le faire et où s'adresser. Malgré nos efforts pour sensibiliser au droit à la non-discrimination et pour faire connaître largement notre action, nous sommes conscients que le nombre de signalements de discrimination adressés à Unia ne représente qu'**une fraction de ce que les gens vivent au quotidien**.

Nous sommes néanmoins convaincus que les efforts que nous avons intensifiés ces dernières années en termes de protection, de prévention et de conseil politique ont un impact. Grâce au recours ciblé à des procédures juridiques ('strategic litigation'), nous posons des jalons dans la **jurisprudence**, dont les

effets se répercutent dans les différents domaines de la société. Les victimes de discrimination en situation de vulnérabilité peuvent compter sur l'assistance (juridique) professionnelle d'Unia.

Au niveau de la prévention, nous nous engageons pleinement pour tenir à jour nos outils permettant de travailler à **l'inclusion et la non-discrimination** dans des organisations (voir, par exemple, nos outils sur la plateforme [eDiv](#) et la [Boîte à outils handstreaming](#) dont il est question ailleurs dans ce rapport annuel). De plus en plus d'organisations s'engagent dans un parcours de formation sur mesure que nous concevons ensemble. Elles peuvent aussi faire appel à d'autres formes de soutien et de conseil. Nos collaborateurs sensibilisent à la diversité et à l'inclusion dans divers secteurs et s'efforcent de mieux faire connaître la législation antiracisme et antidiscrimination aux professionnels, y compris au niveau local.

D'autre part, nous sommes aussi très attentifs à **conseiller le monde politique**. Et les effets sont là. Nous constatons par exemple que notre expertise et nos conseils sont pris en compte au niveau fédéral, régional, communautaire et local. Cela a permis d'étendre ces dernières années l'arsenal juridique dans un certain nombre de domaines : affinement des motifs de discrimination, reconnaissance de la discrimination multiple et intersectionnelle, augmentation de l'indemnité forfaitaire, prévention de la discrimination au travail, création d'un cadre pour les tests de situation...



Nous voulons continuer à agir en ce sens dans les années à venir : action juridique ciblée, sensibilisation de professionnels à la non-discrimination, développement d'une politique de prévention forte sur le lieu de travail, garantie d'une plus grande inclusion dans les services et approche résolue des discours et des délits de haine. Et ce dans un contexte de digitalisation et d'algorithmisation




croissantes qui nous place devant des défis de plus en plus nombreux.

Action en justice

Unia est légalement habilité à engager une action en justice après **l'accord** de son **conseil d'admini-**




nistration. Cela ne se produit qu'à défaut d'une solution extrajudiciaire. Ou encore lorsque les faits sont particulièrement graves ou qu'une décision de justice est souhaitable dans le cadre de la 'strategic litigation'. Le tableau ci-dessous donne un aperçu des affaires pour lesquelles nous avons reçu l'accord du Conseil d'administration pour le faire. Lorsqu'un jugement a déjà été rendu, il est également mentionné.




	Faits	Procédure	Critère
 DISCRIMINATION	<p>Un homme de couleur postule à un poste d'analyste de données et voit sa candidature rejetée. Bien qu'on lui ait dit que le poste avait déjà été pourvu, l'offre d'emploi reste en ligne. L'homme soupçonne qu'il a été discriminé en raison de sa couleur de peau. Après l'intervention d'Unia, il s'avère que l'entreprise est à la recherche d'un profil junior et a fixé une limite d'âge maximale de 30 ans. En se basant sur une enquête de l'inspection du travail, l'auditorat du travail du Hainaut a classé l'affaire sans suite, faute de preuves suffisantes indiquant que l'homme a été discriminé en raison de sa couleur de peau et parce que des poursuites pénales ne sont pas possibles pour une discrimination fondée sur l'âge. Une proposition de règlement à l'amiable faite par Unia est rejetée par l'entreprise et Unia entame une procédure civile.</p>	Civile	Âge
 DISCRIMINATION	<p>Une femme dont la mobilité est réduite est propriétaire d'un appartement au deuxième étage d'un immeuble sans ascenseur. Elle souhaite installer un monte-escalier et reçoit pour cela un budget de l'Agence flamande pour les personnes handicapées. Les pompiers approuvent également l'installation du monte-escalier. Cependant, l'association des copropriétaires refuse d'approuver cette installation. La femme fait appel au juge de paix, qui nomme un expert judiciaire. Celui-ci conclut que l'installation d'un monte-escalier rendrait l'utilisation de l'escalier en colimaçon trop difficile pour les autres habitants. En concertation avec une agence spécialisée en accessibilité, la dame trouve une solution alternative où le rail du monte-escalier n'est pas fixé à l'extérieur mais à l'intérieur de l'escalier en colimaçon afin de ne pas gêner les autres habitants. L'association des copropriétaires n'a pas répondu à la demande d'Unia d'accepter cette solution alternative. Unia entame contre elle une action en justice afin d'obtenir l'installation du monte-escalier.</p>	Civile	Handicap

	Faits	Procédure	Critère
 DISCRIMINATION	<p>Une femme postule à un emploi de comptable par l'intermédiaire d'Actiris. Elle reçoit un e-mail de l'entreprise qui a publié l'offre d'emploi lui demandant sa date de naissance et sa nationalité. L'historique de l'e-mail indique 'pas mal mais noire et âgée'. La femme fournit les informations demandées, mais aucune suite n'est donnée à sa candidature. Informé de ce traitement discriminatoire, Actiris supprime le compte de l'entreprise. Unia demande des informations complémentaires à l'entreprise. Celle-ci conteste la discrimination, en avançant l'argument qu'elle emploie des personnes d'origine étrangère. Unia informe l'entreprise que les éléments avancés ne sont pas suffisants pour réfuter la discrimination et réitère sa demande d'octroi d'une indemnisation. L'entreprise continue de contester la discrimination.</p>	Civile et pénale	Racisme et âge
 DISCRIMINATION	<p>Une femme séropositive souffre de sécheresse vaginale et, sur les conseils de son gynécologue, prend rendez-vous avec un médecin pour un traitement au laser. Les médicaments rendent le virus indétectable et elle n'est donc pas contagieuse. Pourtant, le médecin refuse d'effectuer le traitement au laser sur elle en raison de son statut séropositif. Il propose un traitement alternatif à base d'acide hyaluronique, mais ce traitement n'offre pas les mêmes avantages. Unia demande qu'il soit mis fin à cette pratique discriminatoire.</p>	Civile	État de santé
 DISCRIMINATION	<p>Sur avis du médecin du travail, un chauffeur de bus reprend son travail à mi-temps. Lorsqu'il veut passer l'examen pour devenir contrôleur, on lui refuse cette possibilité, probablement à cause de ses absences pour raisons médicales. L'employeur a fait pression sur le médecin du travail pour pouvoir déroger à l'avis de reprise du travail à mi-temps. Il s'oppose à une prolongation du régime de travail du mi-temps médical sous prétexte de délais fixés par une convention collective. La prolongation du régime de travail à mi-temps doit pourtant être considérée comme un aménagement raisonnable en vertu de la législation antidiscrimination. Pour Unia, il est clair que cette législation d'ordre public doit primer sur une convention collective dans la hiérarchie des normes.</p>	Civile	Handicap

	Faits	Procédure	Critère
 DISCRIMINATION	<p>Un homme noir, qui travaille au CPAS, visite un logement à louer. Lorsqu'il demande si sa candidature a été retenue, le propriétaire lui répond : "La prochaine fois, dites au propriétaire que vous venez du CPAS, ça vous évitera de perdre du temps. D'ailleurs, les étrangers ont tous été mis à la porte, nous ne louons plus à des étrangers, j'ai été suffisamment menacé et cambriolé par ces gens qui de toute façon ne paient pas leur loyer!". L'invective se poursuit lorsqu'Unia contacte le propriétaire : "En tant que propriétaire, je suis libre de choisir qui je laisse entrer dans ma maison. Je n'ai pas à me rendre malade à cause des étrangers qui sont tous des criminels. Vous n'avez qu'à les prendre dans votre lit ! M. X peut aller demander un logement en Afrique et demander de l'argent en plus !".</p>	Civile	Racisme et fortune
 DISCRIMINATION	<p>Un spécialiste en informatique qui travaille comme sous-traitant pour une société d'informatique commence une nouvelle mission pour un client de cette société. Peu après s'être présenté à la réception le premier jour, il est victime d'une crise d'épilepsie sur le parking du client. Celui-ci assimile cette crise à un désistement et annule la mission. La société informatique se range à cet avis : "Il s'est manifestement produit un incident grave ('calamité') qui, à ce moment-là, permettait raisonnablement de supposer que l'entrepreneur indépendant ne pourrait pas entamer cette mission de longue durée". On n'a pas cherché à savoir si, malgré sa maladie, l'informaticien était en mesure d'exécuter la mission à court terme. Une tentative de négociation a échoué.</p>	Civile	Handicap et état de santé
 DISCRIMINATION	<p>Une femme va travailler comme intérimaire en tant que pré-paratrice de commandes dans un service de distribution d'une grande entreprise. Comme elle souffre d'arthrose aux épaules, son employeur peut solliciter la prime flamande de soutien destinée à compenser la perte de rendement. L'entreprise connaissait l'existence de cette prime, mais la prime n'a jamais été reversée par l'agence d'intérim. Après quelques mois, la femme demande en vain que les objectifs (nombre de chariots par jour) soient adaptés en raison de son handicap. Peu après, elle fait l'objet d'une évaluation négative parce qu'elle n'obtient pas les mêmes résultats que ses collègues. C'est également la raison pour laquelle son contrat de travail n'est pas prolongé. L'entreprise ne répond pas à une mise en demeure et l'agence d'intérim n'entreprend aucune action. Unia a reçu plusieurs autres signalements concernant la même entreprise pour non mise en place d'aménagements raisonnables.</p>	Civile	Handicap

	Faits	Procédure	Critère
 DISCRIMINATION	<p>Unia a reçu une dizaine de signalements concernant la politique d'absentéisme d'une compagnie aérienne opérant en Belgique. Les pilotes qui ont été quatre fois légalement absents au cours des 12 derniers mois reçoivent une lettre leur signalant que ces absences légales sont supérieures à la moyenne et conduiront à des sanctions disciplinaires. La lettre indique également que leurs absences exercent une pression induite sur leurs collègues. Les travailleurs trop souvent absents sont ensuite invités à une réunion disciplinaire au siège central à l'étranger, où on les interroge sur les raisons de leurs absences pour motif médical. Les pilotes se sentent mis sous pression pour voler alors qu'ils ne sont physiquement pas en mesure de le faire.</p>	Civile	État de santé
 DISCRIMINATION	<p>Une femme portant le foulard postule à un emploi d'experte en gestion du personnel. Sa candidature est retenue et elle est invitée à un entretien d'embauche. Au cours de cet entretien, on l'informe qu'elle a le profil adéquat, mais qu'on attend d'elle qu'elle ne porte pas de foulard sur le lieu de travail. Pourtant, il ne ressort pas de la description du poste à pouvoir qu'elle sera en contact visuel avec des clients (fonction de back-office). L'employeur conteste cette affirmation et Unia demande à l'inspection du travail d'ouvrir une enquête. Le rapport de l'inspection confirme que la fonction ne comporte pas de contact visuel avec des clients. Il révèle aussi que l'entreprise a déjà refusé d'autres femmes portant le foulard pour des postes sans contact visuel avec le public (par exemple, personnel de nettoyage). Les négociations avec l'entreprise n'ont rien donné.</p>	Civile	Conviction philosophique et religieuse
 DISCRIMINATION	<p>Un homme sous contrat à durée indéterminée recherche un logement à louer. En plus de son salaire, il peut compter sur des allocations familiales. Lorsqu'il appelle une agence immobilière pour se renseigner sur un bien, le collaborateur qu'il a en ligne lui dit que les allocations familiales ne sont pas prises en compte et que son salaire doit être au moins égal à trois fois le montant du loyer.</p>	Civile	Fortune

	Faits	Procédure	Critère
 DISCOURS DE HAINE	<p>En novembre 2021, la presse a rapporté que des perquisitions avaient été effectuées dans des casernes militaires et au domicile de certains militaires dans le cadre d'un dossier dans lequel des militaires étaient soupçonnés d'extrémisme de droite et d'incitation au terrorisme. Unia a eu accès au dossier dans lequel quatre militaires étaient soupçonnés d'incitation à la haine raciale et de négationnisme, et s'est constitué partie civile. Les suspects faisaient partie de groupes néonazis sur Facebook ('Auschwitz') et Telegram ('Hitler did nothin wrong') et ont apposé une croix gammée enflammée sur le sol du gymnase d'une caserne militaire.</p>	Pénale	Racisme en négationnisme
 DISCOURS DE HAINE	<p>Un homme possède des profils sur plusieurs réseaux sociaux, est administrateur d'un certain nombre de groupes sur Facebook et gère des sites web et des stations de radio en ligne. Ces profils, groupes et sites web sont remplis de symboles nazis et de messages antisémites (des milliers de photos et de vidéos). Ils lui permettent de toucher plus de 7 000 'followers'. En outre, l'homme est en train de fonder une organisation paramilitaire appelée 'Dietse Militanten Orde' (sur le modèle du 'Vlaamse Militanten Orde', interdit). Il est connu de l'OCAM (Organe de coordination et d'analyse de la menace) comme extrémiste radicalisé. Unia se constitue partie civile devant le tribunal correctionnel.</p>	Pénale	Anti-sémitisme
 DISCOURS DE HAINE	<p>Lors des funérailles à Charleroi d'un membre néo-nazi d'une bande de motards, plusieurs personnes présentes ont fait le salut hitlérien et de la musique militaire allemande de la Seconde Guerre mondiale a été diffusée pendant la cérémonie. Un enregistrement vidéo de la cérémonie a circulé sur les réseaux sociaux, puis a été repris par la presse. Deux des auteurs sont membres de la Légion 88 néo-nazie (référence aux initiales HH pour "Heil Hitler"). Ils portent sur leur veste l'emblème de ce groupe où figure, en plus d'un sigle SS, la devise SS "Meine Ehre heist Treue".</p>	Pénale	Négationnisme

	Faits	Procédure	Critère
 DÉLITS DE HAINE	Après une absence prolongée pour cause de maladie, un barman est insulté par son remplaçant en raison de son orientation sexuelle. L'homme en informe son employeur à plusieurs reprises, mais celui-ci ne prend aucune mesure. Après une altercation avec son harceleur, il doit être transporté aux urgences. L'employeur ne prend toujours aucune mesure pour que l'homme puisse reprendre le travail dans des conditions sûres. Après quelques mois, l'homme est licencié pour absence prolongée. Afin de souligner la responsabilité de l'employeur, qui doit prendre des mesures préventives, et en raison de la gravité des faits, Unia décide d'engager une procédure civile et pénale.	Civile et pénale	Orientation sexuelle
 DÉLITS DE HAINE	Un homme est agressé physiquement en raison de son orientation sexuelle. À la suite de cette agression, il doit subir sept opérations au genou et il contracte une infection à l'hôpital. L'auteur de l'agression continue à s'en prendre à lui, même après l'agression. Unia se constitue partie civile.	Pénale	Orientation sexuelle
 DÉLITS DE HAINE	Le 1 ^{er} juin 2023, des élèves d'une école secondaire sont partis en excursion scolaire près de Dinant pour faire du kayak sur la Lesse. Ce jour-là, un groupe d'agents de la zone de police de Bruxelles-Ouest était également présent (en civil). Durant la descente de la rivière, un élève heurte accidentellement avec son kayak celui de deux policiers. L'un des agents se met en colère contre l'élève et le traite de 'connard'. D'autres agents s'en mêlent et il s'en suit une altercation avec les élèves. Un enseignant qui intervient pour calmer les esprits se rend compte que les policiers sont fortement sous l'influence de l'alcool. Les agents s'en prennent à l'enseignant et à quelques élèves en proférant des insultes racistes telles que "Ce n'est pas parce que tu es arabe qu'on ne te fera rien", "sale noir" ou "sale Africain". Plusieurs élèves sont maintenus de force la tête sous l'eau et reçoivent des coups, entre autres à l'aide de pagaies. La police locale finit par arriver sur les lieux. Elle fait des remarques insultantes sur le domicile des élèves, Molenbeek. Elle ordonne à l'école d'arrêter la descente en kayak et laisse les policiers poursuivre leur descente. Le sentiment général parmi les élèves et les enseignants est qu'ils ont été traités comme des suspects et n'ont pas été pris au sérieux par la police locale. Comme ils ne sont pas sûrs de la suite des événements, ils déposent plainte au commissariat de Molenbeek. Où ils découvrent que ce sont leurs agresseurs qui sont de service.	Pénale	Racisme



Pendant de longs siècles, le racisme a pu pénétrer au plus profond de la structure de notre société

Evodia Uggi a coordonné le projet [Racisme Ontrafeld](#), un exercice d'écoute de SANKAA qui fait entrevoir comment des personnes d'origine africaine se sentent traitées différemment ou exclues en Belgique. SANKAA est la coupole des associations flamandes liées aux communautés africaines en Belgique. L'étude de SANKAA a aussi été présentée aux collègues d'Unia. Nous avons parlé avec Evodia des expériences dont des gens ont fait part dans cette étude.

Evodia, qu'est-ce que vous retenir le plus parmi les nombreux témoignages que vous avez recueillis et analysés ?

Pour moi, c'est surtout la profonde prise de conscience qu'un enfant noir né dans la Belgique développée d'aujourd'hui n'a pas beaucoup plus de chances d'avoir un avenir radieux qu'un enfant en Afrique. La frustration, la douleur intense, la profonde tristesse et la peur de ce que l'avenir réserve aux enfants noirs en Belgique ont laissé sur moi une empreinte durable. Il est déchirant de voir à quel

point ils s'efforcent, avec leurs parents, de continuer à regarder vers l'avant et de se battre pour le changement, même si cela semble souvent n'avoir que peu ou pas d'impact.

C'est vraiment une impression violente. Où les expériences de racisme se produisent-elles surtout ? Qu'est-ce qui vous a le plus frappé ?

Les chiffres montrent clairement l'ampleur et la profondeur du problème. Mon cœur se brise à la lecture de toutes ces expériences : le racisme est

partout. Au-delà des types de comportements les plus frappants qui se manifestent dans les graphiques, notamment au travail, à l'école et dans les lieux publics, on s'aperçoit que même l'environnement familial n'est pas sûr pour les personnes d'origine africaine. Songeons par exemple à certains propos tenus par la belle-famille blanche.

Les situations décrites sont souvent poignantes, par exemple à l'école. Des enfants sont obligés d'aller à l'école, sans avoir la liberté de changer simplement d'école comme des adultes pourraient le faire. Dans certains récits déchirants, on lit que des enfants protègent leurs parents et ne partagent pas avec eux leur lutte intérieure. Ils doivent donc tenir bon dans les difficultés de la petite enfance à l'université, s'ils parviennent jusque-là. Et pour peu qu'ils envisagent d'arrêter l'école, ils sont injustement qualifiés de paresseux, sans que personne ne comprenne vraiment quels défis invisibles ils doivent surmonter chaque jour.

Les récits mettent en évidence un sentiment général d'insécurité et l'idée qu'il n'y a nulle part où s'adresser. Un thème récurrent est l'absence de réaction

d'instances officielles telles que la police et le Centrum voor Leerlingenbegeleiding (CPMS néerlandophone). Que faut-il pour changer cela ?

Pendant de longs siècles, le racisme a pu pénétrer au plus profond de la structure de notre société. Il s'agit d'une réalité sociale profondément enracinée qui nécessite des mesures structurelles de grande ampleur. Ces mesures sont nécessaires pour lutter efficacement contre le racisme et la discrimination. Il est décourageant de constater que la Belgique est toujours aussi en retard dans ce domaine.

Les personnes d'origine africaine constatent que la question du racisme n'est pas prise au sérieux par la société et se mettent à se méfier des instances officielles. La conséquence est que les cas de racisme ne sont pas signalés et que nous restons aveugles à la réalité. Nous devons agir ensemble pour restaurer la confiance et prendre les mesures nécessaires pour œuvrer à un avenir plus juste.

Qu'est-ce que les auteurs des témoignages attendent du pouvoir politique ?

Leurs attentes sont axées sur la promotion de la diversité, le processus de décolonisation de l'enseignement et des espaces publics et l'application de sanctions plus sévères en cas de racisme. Mais en attendant, ils ont un urgent besoin de reconnaissance : reconnaître que le racisme ne provoque pas seulement des souffrances physiques et mentales, mais qu'il vous prive également de votre droit fondamental d'être, d'exister et de vous épanouir. Il y a aussi un besoin de créer des lieux sûrs où les victimes de racisme peuvent partager leurs expériences, ce qui constitue un premier pas essentiel.

Par ailleurs, les gens demandent aussi un accompagnement pour pouvoir être plus forts et mieux faire face à ces expériences. Dans un cadre plus large, nous devons travailler à l'inclusion à tous les niveaux afin que la diversité trouve réellement une place au travail, à l'école et dans toutes les composantes de la vie sociale. Il manque encore aujourd'hui la voix et le point de vue des personnes concernées, en particulier là où se prennent les décisions en matière de racisme et de discrimination. Nous devons cesser de discuter

par-dessus la tête des gens de questions sur lesquelles il vaut mieux leur donner la parole.

Il est grand temps de ne pas se contenter de parler, mais d'agir. Il est regrettable que des organisations très engagées dans ce domaine ne montrent pas elles-mêmes l'exemple en se dotant d'un personnel inclusif.

Les gens disent qu'on s'adresse à eux sur la base d'une identité de groupe : 'ton peuple', 'les gens de ton espèce'. Comment pouvons-nous, en tant que société, être attentifs à cela ?

Lorsque des problèmes se posent, les personnes ayant des racines africaines, comme moi, sont souvent réduites à être des représentants de ce groupe. Envers et contre tout, vous vous rendez compte que vous ne parlez et ne vivez pas seulement pour vous-même, mais aussi comme représentant de la communauté à laquelle vous appartenez. Ce qui fait que vous êtes aussi porteur des conceptions erronées sur cette communauté. À l'inverse, lorsque l'un d'entre nous accomplit quelque chose de remarquable, c'est souvent attribué aux opportunités offertes par la société blanche.

On se met ainsi à développer des sentiments de gratitude envers la société blanche, le 'sauveur blanc'.

En même temps, vous êtes privé de votre individualité. Vous vous posez des questions existentielles. Qui suis-je vraiment ? Où puis-je trouver ma place ? Le mélange d'émotions que cela suscite crée en vous une dynamique complexe, difficile à comprendre. Cela va donc bien au-delà du sentiment d'exclusion. C'est comme si notre droit d'exister simplement comme individu en lien avec le monde et les autres nous était retiré d'un seul coup. Cela touche au cœur de notre existence et rend

le sentiment d'individualité parfois insaisissable.

Comment le manque de représentation affecte-t-il le sentiment d'être traité différemment ou d'être exclu ?

Ce qui me touche profondément dans les témoignages, c'est quand des personnes entrent quelque part et qu'on les regarde comme si on avait vu un mauvais esprit. J'ai moi-même vu des personnes littéralement s'effrayer lorsque je viens postuler à un emploi. La honte, le choc et le traumatisme qui en découlent sont indescriptibles. Cela jette aussi une lumière douloureuse sur notre système d'enseigne-

ment. Qu'est-ce que les enfants et les adolescents apprennent dans notre programme scolaire sur l'histoire coloniale et l'esclavage ? Quelles sont les visions de l'Afrique qui sont partagées ? Et qui raconte cette histoire, le colonisateur ou le colonisé ?

Même si aucun incident ouvertement raciste ne se produisait en rue, le racisme reste latent dans les livres, les programmes scolaires et l'état d'esprit avec lequel nous éduquons aujourd'hui nos enfants. C'est pourquoi il faut une approche structurelle si nous voulons aborder de manière multidimensionnelle ce problème qui est profondément enraciné. ■







Nous sommes Unia

Unia, ce sont **111 collègues** qui s'investissent chaque jour pour une société plus diverse et plus juste (avec un effectif moyen de 89 équivalents temps plein pour 2023). En traitant des signalements de discrimination et en soutenant des victimes de discrimination. En donnant des formations et en formulant des avis. En assurant le suivi des politiques menées et en élaborant des recommandations. En menant des recherches. En collaborant et en créant des liens avec des acteurs locaux.

Nous opérons au sein de différentes équipes qui mettent leur expertise à disposition. Pour accueillir nos visiteurs, nous pouvons compter sur une excellente équipe de réceptionnistes. Les services RH et Gestion interne assurent un encadrement stimulant et une comptabilité fiable (Unia ne coûte même pas un euro par an au contribuable belge).

Dans notre plan pluriannuel 2023-2027, nous avons fixé comme objectif de garantir **la diversité et l'inclusion** dans toutes les phases de la relation de travail : recrutement, règlement et organisation du travail, développement de carrière, formation, conditions de travail, aménagements raisonnables, management.... Nous voulons également garantir **l'accessibilité physique et numérique** de nos services selon les principes du design universel.

RH

Notre **politique de travail hybride** offre à nos collaborateurs un cadre flexible qui leur permet de travailler ensemble de manière efficace tout en maintenant la cohésion sociale.

Nous sommes parfaitement équipés pour organiser facilement des concertations hybrides, mais pour des échanges plus intensifs, nous demandons d'être présents au bureau. Le télétravail n'est pas obligatoire, mais ceux qui le souhaitent peuvent structurellement effectuer à domicile jusqu'à la moitié de leur temps de travail.

L'année dernière, nous avons beaucoup investi dans la mise au point d'une vision commune **de la formation et du développement** en intégrant aussi nos obligations dans le cadre du 'deal pour l'emploi'. Nous avons organisé dans ce but un atelier pour tous les responsables d'équipe et les deux directeurs, et nous avons défini des lignes directrices internes. Le processus décisionnel sur les besoins de formation et de développement a été formalisé.

Un **plan de formation** a été établi pour 2023 avec des priorités claires. Nous veillons aussi à soutenir les collaborateurs dans le développement de projets stratégiques. Des formations spécifiques sont prévues au sujet des différents axes du plan stratégique.

Nous renforçons notre engagement en faveur des échanges internes de connaissances. S'appuyant sur leur expertise spécifique, des collaborateurs donnent des formations thématiques (songeons par exemple aux récents changements dans la législation antidiscrimination ou à des concepts tels que l'intersectionnalité) et nous facilitons aussi les interventions entre des collaborateurs exerçant une fonction similaire (par exemple sur la gestion du personnel). Ils peuvent aussi se nourrir de leurs connaissances et expériences respectives lors des tables de conversation en français et en néerlandais.

Trois fois par an, nous organisons un **moment d'inspiration** avec un orateur externe pour tout le personnel d'Unia et de nos organisations sœurs Myria et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale. En 2023, les thèmes abordés ont été 'parler en public' et 'la polarisation'.

Communication

Notre communication s'adresse surtout aux **professionnels**. Il s'agit d'une part de collaborateurs d'organisations de la société civile et de personnes qui travaillent avec des personnes vulnérables. Nous voulons parvenir à ce que les personnes vulnérables connaissent leurs droits et sachent qu'elles peuvent s'adresser à Unia lorsqu'elles

sont confrontées à une discrimination. Dans un nouveau dépliant, nous expliquons ce pour quoi un professionnel peut faire appel à Unia.

D'autre part, nous nous adressons aussi à des **experts** à la recherche de connaissances spécialisées : décideurs politiques, magistrats, juristes, chercheurs, journalistes. C'est dans ce but que nous voulons rendre l'information sur notre site internet plus facilement accessible. En 2023, nous avons entamé le processus de création d'un **nouveau site web** qui sera opérationnel au second semestre 2024.

Dans une grande organisation telle qu'Unia, il est important d'assurer un échange d'informations fluide entre les différents services. Nous le faisons au moyen d'une lettre d'information en ligne et d'une plateforme sur l'intranet. Nous organisons chaque mois un moment d'échange hybride auquel peuvent aussi participer les collaborateurs de Myria et du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale. Les collaborateurs ont l'occasion d'y présenter leurs projets.

Notre service de communication collabore stratégiquement avec les différents services d'Unia pour nous positionner en permanence comme un organisme de promotion de l'égalité. Nous nous efforçons de mettre en place une **communication fédératrice, inclusive et accessible**. Sur notre site web, nous rassemblons des outils utiles pour cela avec des lignes directrices.

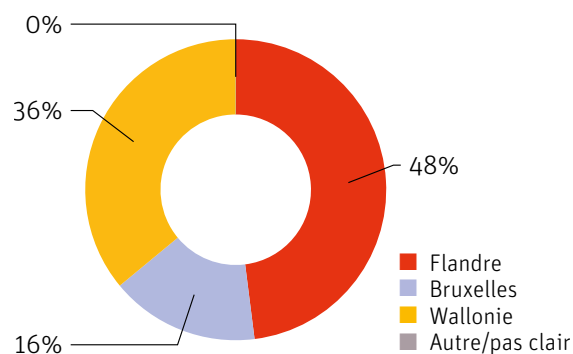
Nos sites web

	Unia.be	Formulaire de signalement	eDiv	Le choix égalité	Datahub
Visiteurs	321.389	21.841	19.876	6768	2830
Pages vues	955.652	92.126	473.665	13.582	19.005

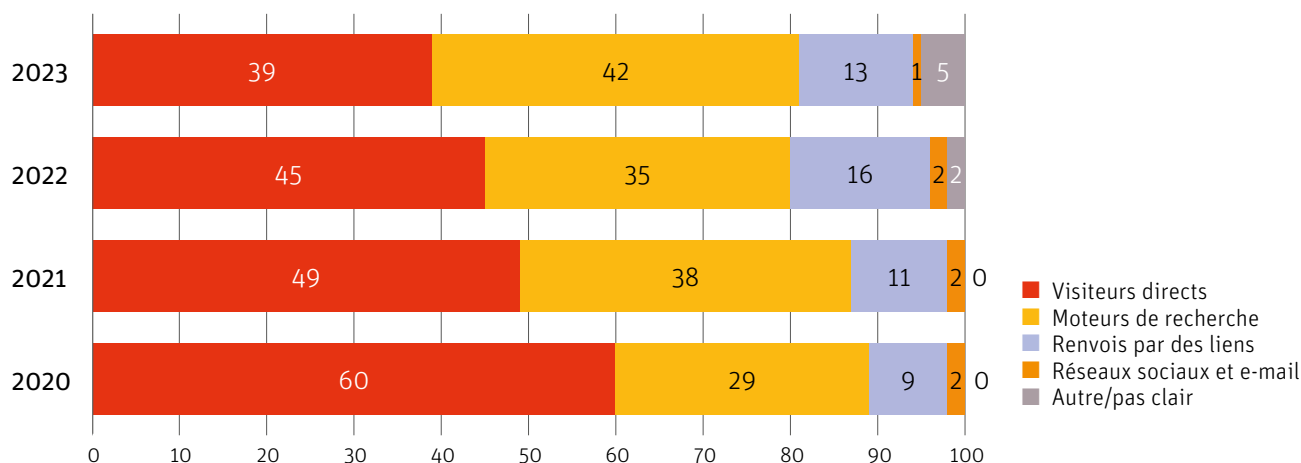
eDiv

eDiv est notre plateforme d'apprentissage en ligne qui nous permet d'aider des sociétés, des entreprises et des autorités publiques à développer et à suivre une politique inclusive de diversité. En 2023, nous avons dénombré **19.876 visiteurs**, dont 4.167 visiteurs récurrents. La plateforme est devenue plus visible en ligne : davantage de personnes (42% contre 35% en 2022) ont trouvé eDiv grâce à des moteurs de recherche. Nous attirons pour l'instant un public plus largement flamand.

Nombre de visiteurs - par région



Canaux d'accès



Nos réseaux sociaux

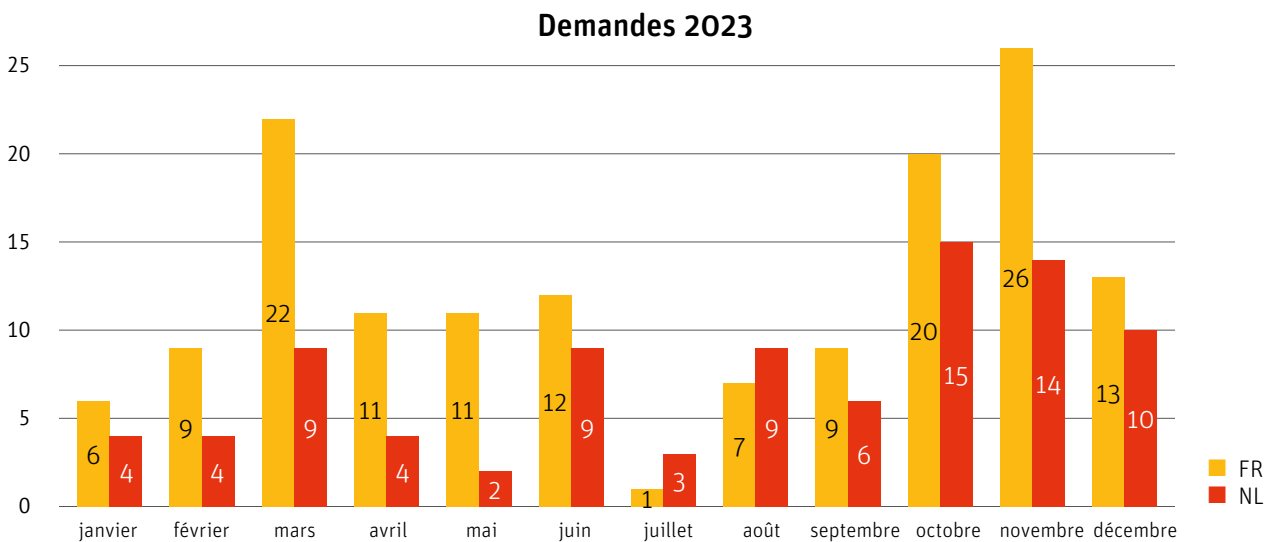
	Facebook	LinkedIn	Instagram
Followers	16.900	7.770	2.900
Nombre de messages	124	217	42

Début octobre 2023, Unia a quitté la plateforme en ligne X. Il s'agissait d'un choix mûrement réfléchi après le rachat de la plateforme par Elon Musk à l'automne 2022.

Nos bulletins d'information

		Unia News	Handi News	COL13
Abonnés	FR	2.709	1.110	233
	NL	2.624	1.033	263
	Total	5.333	2.143	496
Nombre d'envois		8	3	4

La presse



En 2023, Unia a répondu à **236 demandes** de journalistes. À la fin de l'année, il y a eu davantage de demandes (surtout du côté néerlandophone) à la suite des propos racistes de Conner Rousseau, alors président du Vooruit, et de l'augmentation du nombre de signalements en conséquence de la reprise du conflit entre Israël et le Hamas.

Composition du Conseil d'administration interfédéral

Membres effectifs	Membres suppléants
Nommés par:	
La Chambre des représentants	
Shaireen AFTAB Hanne DE ROO Ellen DESMET Marc MICHILS Jogchum VRIELINK Sotieta NGO Bernadette RENAULD Charles-Eric CLESSE Hajib EL HAJJAJI Didier DOCHAIN	Tine CLAUS Claudia BONAMINI Saloua EL MOUSSAOUI Abdelkarim BELLAFKIH Dirk JACOBS Pauline TOMBUS Achilvie DOCKETH-YEMALAYEN Pierre NILLES Pierre-Arnaud PERROUTY Vincent YZERBYT
Le Parlement wallon	
Nastasja WARTEL David QUINAUX	Gisèle MARLIERE Christophe JAMBERS
Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale	
Fahim DE LEENER Shadi FARKHOJASTEH	Joeri BEHETS Anne BANET
Le Parlement de la Communauté française	
Anne LAMBELIN Pierre-Alexandre ASMANIS DE SCHACHT	Hajar LAWRIZY Corentin DELMOTTE
Le Parlement de la Communauté germanophone	
Dirk SCHLEIHS	Uwe KÖBERICH

Budget, bilan et compte de résultats

Unia est principalement financé par l'autorité fédérale – par une dotation du budget et une subvention de la Loterie Nationale – et par les Régions et les Communautés. Ce financement est défini dans l'accord de coopération entre le pouvoir fédéral, les Régions et les Communautés portant création du Centre interfédéral pour l'égalité des chances. Le SPF Stratégie & Appui est régulièrement tenu informé de la situation financière et la Cour des comptes vérifie chaque année les comptes d'Unia et la manière dont les ressources ont été utilisées. Un bureau de réviseurs examine également les comptes chaque année.

L'accord de coopération prévoit qu'Unia est financé par les entités fédérées sur la base de la clé de répartition suivante :

	€
Fédéral	8.970.807
Flandre*	208.648
Région wallonne	752.054
Communauté française	349.000
Région de Bruxelles-Capitale	143.413
Communauté germanophone	20.866
Total	10.444.788

* La Communauté flamande a décidé de se retirer de l'accord de coopération à dater du 15 mars 2023.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des principaux chiffres du bilan au 31 décembre 2023 et du compte de résultats pour 2023. Les états financiers

ont été contrôlés par le réviseur d'entreprise et approuvés par le Conseil d'administration d'Unia.

Bilan au 31 décembre 2023			
ACTIFS	9.003.818	PASSIFS	9.003.818
Actifs immobilisés	149.121	Obligations à long terme	6.306.076
Actifs circulants	8.854.697	Fonds propres	5.260.551
• Créances échues à moins d'un an	1.230.407	• Capital	3.451.022
• Placements et valeurs disponibles	7.281.877	• Réserves non disponibles	1.520.000
• Compte de régularisation	342.413	• Résultat reporté	289.529
		Provisions	1.045.525
		Obligations à court terme	2.697.742
Compte de résultats 2023			
CHARGES	-11.695.038	PRODUITS	11.785.560
Frais de fonctionnement	-1.757.493	Subventions	10.444.788
Frais de personnel	-8.028.502	• Subventions fédérales	8.970.807
Amortissements	-70.881	• Subventions régionales et communautaires	1.473.981
Charges financières	-40	Produits d'activités	831.445
Autres frais de fonctionnement	-7.250	Produits de projets	410.926
Affectation réserves/provision	-681.966	Produits divers	8.841
Fonds affectés	-400.000	Augmentation de valeur	979
Frais de projets	-748.906	Reprise de provisions	88.581
RÉSULTAT			90.522



On se sent bien de pouvoir travailler dans une organisation qui possède une telle expertise

Lucie a rejoint début 2023 notre service Prospective, qui stimule le développement de connaissances sur l'égalité et la discrimination. Moré et Mounjy sont chargés, au sein du service Protection, du suivi et de l'analyse des signalements de discrimination. Nous avons discuté avec eux de leur travail à Unia.

Moré : J'avais souvent entendu parler d'Unia au cours de mes études de bachelier en coopération internationale. Et j'avais envie de travailler dans une organisation dont je partage les valeurs : égalité, non-discrimination et fibre sociale. J'ai aussi été attirée par le travail accompli par Unia au fil des ans. Ça me semblait être un endroit sympa pour travailler.

Lucie : J'ai posé ma candidature pour un poste très spécifique, dans le cadre du projet Improving Equality Data

Collection in Belgium (IEDCB). Cet emploi collait vraiment tout à fait à mon master en genre et diversité.

Mounjy : Pour moi, mon intérêt à travailler pour Unia provient surtout de mes études. Dans ma formation de master, le cours de droit pénal était très axé sur les motifs abjects des délits. Dans ce cadre-là, nous avons assisté à un atelier intéressant donné par Unia. J'étais également membre d'un mouvement étudiant qui lutte contre les discriminations et j'ai parfois eu recours aux

recommandations et à la jurisprudence figurant sur le site web d'Unia.

Comment la procédure de recrutement s'est-elle déroulée ?

Lucie : Il y avait d'abord un test écrit que j'ai dû faire chez moi dans un certain délai. Ce test portait sur les connaissances spécifiques liées au projet pour lequel je postulais.

Mounjy : Lors de l'épreuve orale qui a suivi, je me suis tout de suite senti à l'aise. L'accueil a été très bienveillant et respectueux, y compris en ce qui concerne la procédure de recrutement. On a vraiment écouté ce que j'ai dit et les questions que je me posais encore. Ce n'était que mon deuxième entretien d'embauche, mais cela a été une expérience agréable.

Et puis vous apprenez que vous êtes engagés. Comment se sont passées les premières semaines à Unia ?

Lucie : J'ai commencé dans un nouveau service avec quatre autres nouveaux venus. Nous avons aussi suivi ensemble le processus d'intégration. Début janvier, il n'y avait pas encore trop de travail, ce qui nous a

laissé le temps de nous initier à la matière.

Mounjy : Dès les premières semaines, j'ai eu un sentiment positif. Nous avons été très bien accueillis et les collègues étaient très accessibles. Nous pouvions nous adresser à n'importe qui lorsque nous avons des questions.

Moré : C'était passionnant et vraiment chouette, une super période durant laquelle on apprend beaucoup de choses. Encore une fois, les collègues sont très attentionnés et c'est ce qui fait toute la différence. C'est peut-être drôle à dire, mais j'avais l'impression de les connaître depuis des années. Cela m'a aidée à me débrouiller rapidement dans le travail que je fais.

Mounjy : Le fait qu'on nous ait laissé le temps de nous initier nous permet aussi de donner notre propre empreinte à ce que nous faisons et de nous intégrer dans l'équipe.

Depuis que vous travaillez à Unia, avez-vous eu l'occasion de perfectionner votre formation ?

Lucie : Je pense que oui. Ma formation m'a apporté beaucoup de connaissances théoriques, mais en me concentrant ici sur des critères de protection spécifiques, je suis vraiment devenue une spécialiste.

Moré : Pour moi, il est encore un peu tôt pour dire que je me suis perfectionnée en quoi que ce soit. Mounjy et moi ne travaillons à Unia que depuis trois mois. Mais j'ai déjà l'impression que je vais pouvoir le faire.

Lucie : Il y a aussi eu des conférences sur la prise de parole en public et la polarisation. Et il y a eu plusieurs formations internes, par exemple sur les modifications de la législation antidiscrimination ou sur l'intersectionnalité. J'ai aussi la possibilité de suivre pendant mes heures de travail une formation externe en lien étroit avec ma fonction.

Mounjy : Et nous pouvons suivre des cours de néerlandais !

Sur quoi voulez-vous mettre l'accent dans votre job à Unia ?

Moré : On se sent bien de pouvoir travailler dans une organisation qui possède une telle

expertise. Et c'est rassurant de savoir qu'on peut toujours faire appel à l'un de ses collègues. Pour moi personnellement, il est important de pouvoir travailler de manière autonome dans un environnement qui me fait confiance et de savoir en même temps que je peux compter sur une équipe si nécessaire.

Lucie : Je fais partie d'une nouvelle équipe qui doit encore trouver sa voie. Mais nous avons l'occasion de développer des idées dans le domaine de la recherche et, en 2024, nous aurons aussi la possibilité d'élaborer ensemble une stratégie à long terme, ce qui est très passionnant. Un point critique est peut-être que notre petite équipe de jeunes collègues blancs n'est pas vraiment diversifiée. C'est donc une bonne chose que notre plan stratégique pluriannuel accorde une attention spéciale à la diversité et à l'inclusion.

Mounjy : Je trouve que l'aspect humain est très important dans mon travail à Unia. Il est extrêmement précieux d'être entouré de personnes qui se soucient des autres et qui ont de bonnes intentions. C'est intéressant, stimulant et me donne confiance en l'avenir. ■

Rapport annuel 2023 – Vers une durabilité inclusive
Bruxelles, juin 2024

Éditeur :

Unia, Centre interfédéral pour l'égalité des chances
Place Victor Horta 40 (boite 40), 1060 Bruxelles
T +32 (0)2 212 30 00

Rédaction : Unia

Traduction : Michel Teller

Conception graphique et mise en page : StudiOrama.be

Photos : Lies Engelen

Impression : Bulckens

Editrice responsable : Els Keytsman

Dit verslag is ook beschikbaar in het Nederlands.

Dieser Bericht ist auch auf Deutsch verfügbar.

Vous retrouvez cette publication sur www.unia.be à la rubrique « Ressources & recommandations ».

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
Place Victor Horta 40 (boite 40)
1060 Bruxelles
T +32 (0)2 212 30 00
www.unia.be



unia.be   