



Une société inclusive avec une place pour chacun

Plan stratégique 2016-2018



Centre interfédéral
pour l'égalité des chances

Une société inclusive avec une place pour chacun

Plan stratégique 2016-2018

Table des matières

AVANT-PROPOS	3
NOTRE MISSION.....	4
NOTRE VISION : Une société inclusive avec une place pour chacun.....	4
Unia promeut la participation égale et inclusive	4
Unia ouvert aux acteurs de la société	5
Unia favorise la connaissance et le respect des droits fondamentaux	5
NOS PRINCIPES D’ACTION	5
ANALYSE DE L’ENVIRONNEMENT	6
Le projet européen en crise	6
La superdiversité comme nouvelle réalité	7
Vers une société inclusive ?	9
Personnes en situation de handicap	9
L’islam et l’islamophobie.....	11
Enseignement.....	12
Emploi.....	13
Citoyens versus média et politique - Chacun est journaliste.....	14
Les citoyens prennent l’initiative	15
NOS AXES STRATEGIQUES	15
1 ^{er} Axe stratégique : Unia agit pour la défense des droits individuels et dans l’intérêt collectif.....	15
2 ^e Axe stratégique : Unia est un acteur d’inclusion en matière d’origine, des convictions et de handicap.....	18
3 ^e Axe stratégique : Unia est promoteur de liens et générateur de recommandations et de plaidoyers.....	19
4 ^e AXE stratégique : Unia met en pratique ce qu’il prône.....	21
INDICATEURS QUANTITATIFS TRANSVERSAUX	22
ANNEXES.....	24

AVANT-PROPOS

Unia agit dans un nouveau cadre depuis le 15 mars 2014¹. L'adoption d'un plan stratégique est maintenant une obligation légale issue de l'accord de coopération qui fonde Unia. C'est cependant bien plus qu'une contrainte, il s'agit d'une légitimation d'une pratique antérieure puisque nous voici au quatrième exercice². Le plan stratégique fixe pour les trois années à venir les éléments essentiels qui vont mobiliser son personnel et son conseil d'administration au travers de projets, de campagnes, de recommandations et du traitement des signalements. Aujourd'hui, l'accord de coopération nous incite à aller plus loin en traduisant le plan stratégique en plans d'actions annuels.

Le plan stratégique 2016-2018, adopté par le conseil d'administration, est le résultat d'un processus participatif des équipes d'Unia. Il tire les enseignements d'une évaluation du plan stratégique antérieur³ et il profite de l'élan offert par un tout nouvel accord de coopération, qui avance le double défi de la décentralisation (présence locale) et de la prise en compte des enjeux communautaires et régionaux.

Promouvoir et encourager une **société inclusive pour chacun**, y contribuer, est la vision centrale du plan stratégique 2016-2018 d'Unia. Elle impose par essence l'ouverture de notre institution aux acteurs de la société et ancre la participation inclusive dans une approche structurelle, préventive et proactive dans tous les secteurs de la société. Cette démarche suppose une attention ciblée à la promotion et au respect du droit de l'antidiscrimination et des droits fondamentaux, parmi lesquels les droits des personnes en situation de handicap tels qu'ils sont garantis par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRPD).

Les attentats de Paris et de Bruxelles, mais aussi l'augmentation du nombre de demandeurs d'asile en Belgique et en Europe, ont suscité de nombreuses réactions, commentaires, analyses et mesures. Unia a la conviction qu'une société inclusive est une des réponses, indispensable mais pas suffisante pour faire face au terreau de l'exclusion, de la discrimination, de la relégation, du manque de reconnaissance, des facteurs qui contribuent à la haine radicale de notre société, de ses valeurs démocratiques et de ses libertés.

Le conseil d'administration, la direction et les équipes ont l'ambition d'apporter leur pierre à la construction d'une société inclusive pour tous avec le soutien de nos partenaires et des citoyens qui témoignent de leur confiance dans notre institution.

¹ Accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens de l'art. 92 bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, paru au Moniteur Belge 5 mars 2014, disponible sur www.unia.be, rubrique « Législation ».

² Note d'orientation 2005-2007 ; Plan stratégique 2008-2010 ; Plan stratégique 2011-2013, disponibles sur www.unia.be, rubrique « Publications ».

³ Rapport d'évaluation de l'action d'Unia auprès de ses parties prenantes dans le cadre du Plan stratégique 2011-2013, disponible sur www.unia.be, rubrique « Publications ».

NOTRE MISSION

Unia est un service public interfédéral, indépendant, expert en politique d'égalité des chances et de non-discrimination. Sa mission, fondée sur les droits humains, est de promouvoir l'égalité des chances et des droits pour l'ensemble des citoyens et de lutter contre les discriminations. Il exerce cette mission dans une optique de développement collectif et un esprit de dialogue, de collaboration et de respect.

NOTRE VISION : Une société inclusive avec une place pour chacun

Unia veut apporter une contribution unique à la société, aux citoyens, aux organisations et aux autorités en fondant son travail sur la connaissance des réalités sociales (Meten is weten – evidence based), sur le vécu des personnes discriminées et sur l'expertise juridique.

Cette contribution vise à promouvoir la participation inclusive et égale de chacun dans tous les secteurs de la société (emploi, logement, enseignement, santé, loisirs, vie sociale, citoyenneté, etc.).

Unia agit dans une perspective multi-niveaux (local, régional, fédéral, international) en favorisant le transfert de connaissances et d'expériences tant dans une approche « bottom-up » que « top-down ».

Par ses actions, Unia amène la société en général, et en particulier ceux qui exercent des responsabilités publiques ou privées, à s'interroger sur les mécanismes structurels d'organisation de la vie collective en vue d'y apporter les évolutions nécessaires en vue de réduire les inégalités et les discriminations.

Par rapport aux différents acteurs de la société, Unia prône la complémentarité et la subsidiarité dans les actions qu'il entreprend de manière à ce que chacun assume les responsabilités qui lui incombent.

Les orientations stratégiques d'Unia se déclinent autour de trois axes :

Unia promeut la participation égale et inclusive

Les actions d'Unia contribuent à améliorer la participation égale et inclusive de chacun dans tous les secteurs de la société. Ces actions s'inscrivent dans une perspective de gendermainstreaming.

La participation égale et proportionnée implique la mise en œuvre d'outils de mesure.

La participation inclusive implique un modèle de société où la diversité se construit dans des espaces communs, partagés et respectueux de chacun.

La réussite de cette participation implique autant une approche structurelle, préventive, proactive que des mesures déterminées de lutte contre les discriminations.

Unia ouvert aux acteurs de la société

Pour chacune de ses actions, Unia définit ses groupes cibles et ses partenaires: autorités politiques et publiques, citoyens, société civile, professionnels, partenaires sociaux, monde académique, organisations internationales, etc.

La promotion de l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations est une responsabilité partagée par tous les acteurs de la société. Dès lors, les actions d'Unia permettent à chacun d'eux de renforcer leurs capacités afin qu'ils contribuent eux-mêmes à cet objectif.

Les actions d'Unia apportent, pour chacun de ces acteurs, une réelle plus-value dans une perspective de complémentarité, de subsidiarité et d'expertise.

Unia exerce une fonction « forum » et fédératrice au cœur de la société, rassemblant les différents acteurs autour d'une question spécifique.

Unia favorise la connaissance et le respect des droits fondamentaux

Les actions d'Unia permettent que les droits fondamentaux en général, et le droit de l'antidiscrimination en particulier, soient effectifs et respectés en Belgique.

Les actions et les positions d'Unia sont fondées sur les normes internationales telles qu'elles sont interprétées par les cours et les différents organes de suivi et de monitoring au niveau universel et régional.

Unia agit en faveur de la promotion, de la protection et du suivi des normes internationales et en particulier de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et de la Convention sur l'élimination de la discrimination raciale (ICERD).

NOS PRINCIPES D'ACTION

Les missions d'Unia sont définies au sein de l'accord de coopération du 12 juin 2013⁴.

Unia exerce ses missions dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent les mêmes missions ou sont directement concernés par l'accomplissement de ces missions.

Unia exerce ses missions de manière indépendante et responsable, conformément aux Principes

⁴ Accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens de l'art. 92 bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, paru au Moniteur Belge 5 mars 2014, disponible sur www.unia.be, rubrique « Législation ».

de Paris⁵.

Cette indépendance doit s'entendre comme une indépendance à 360°, c'est-à-dire à l'égard de tous les acteurs quels qu'ils soient, autorités, société civile, médias, etc. La référence aux Principes de Paris inscrit Unia dans le cadre des Institutions nationales des droits de l'Homme, limité, bien entendu, aux missions qui sont les siennes.

Unia entend combiner l'esprit de dialogue et de collaboration avec l'indépendance dans un équilibre fructueux, constructif et dans le respect de la raison d'être de chacun.

Compte tenu de son interfédéralisation, Unia veillera particulièrement à relever le défi de la présence locale d'une part, et du niveau régional/communautaire d'autre part. Il s'agira d'un point d'attention transversal dans la mise en œuvre de l'ensemble des objectifs stratégiques.

Unia travaille de manière interdisciplinaire afin que contribuent aux objectifs définis différentes disciplines et différents talents présents chez chacun de ses collaborateurs. Afin de maximaliser cette interdisciplinarité, il est important que chaque collaborateur puisse se spécialiser afin qu'il puisse concourir à la réalisation d'objectifs partagés.

Unia se veut à la fois proactif (mise en œuvre du plan stratégique et des plans d'action annuels) et réactif (ouvert aux attentes/demandes externes, aux opportunités). Il fait des choix et y consacre l'essentiel de ses moyens, ce qui implique que certaines propositions ou demandes de collaboration ne pourront être assumées.

Les valeurs d'Unia se traduisent, pour les collaborateurs-trices dans le code de déontologie : respect, collaboration, responsabilité, intégrité.

ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT

Si le cadre interne d'Unia se définit par sa mission, sa vision et ses principes d'action, Unia est aussi influencé par le contexte externe dans lequel il agit. Une analyse de ces facteurs externes permet de situer l'institution sans pour autant prétendre, évidemment, à ce que ce plan stratégique réponde à tous ces éléments.

Le projet européen en crise

La Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) fut fondée par 6 pays à la fin de la Seconde Guerre mondiale afin notamment d'éloigner le spectre de la guerre et de créer une nouvelle forme de coopération internationale. L'élargissement, qui a eu lieu au cours des dernières décennies, s'est accompagné d'un approfondissement de l'Union. Dans le même temps, on a constaté une intégration à plusieurs vitesses, car Schengen et la zone euro, par exemple, ne

⁵ Voir les Principes relatifs au statut des Institutions nationales sur http://www.ohchr.org/Documents/Publications/PTS-4Rev1-NHRI_fr.pdf

concernent qu'une partie des membres de l'Union. L'Union européenne a connu un certain succès dans le fait d'apporter la paix, le bien-être et la stabilité sur le continent.

Mais « *l'eurosepticisme* » grandit toujours plus. L'espace Schengen nécessaire pour assurer la libre circulation des personnes, des biens et services est sous pression depuis que des pays renforcent les contrôles aux frontières, voire même construisent des clôtures et des murs. Et ceci pour répondre à l'afflux de candidats réfugiés qui cherchent l'asile en Europe. La crise financière que traversent certains pays tels que la Grèce, le Portugal, l'Espagne ou l'Italie incitent les observateurs à douter de la stabilité de la zone euro. Dans ce contexte de crise du projet européen, il n'est pas certain que s'il fallait adopter aujourd'hui les directives antidiscrimination⁶, il soit possible d'arriver à un accord.

La superdiversité comme nouvelle réalité

La croissance de la population belge a été régulière ces dernières décennies. En 2011, elle atteint le cap des 11 millions d'habitants. Pour les années à venir, le Bureau fédéral du Plan prévoit une augmentation continue de la population, bien qu'à un rythme moindre : fin 2018, la Belgique compterait environ 11,4 millions d'habitants. Cette augmentation s'explique avant tout par la migration ; toutefois, le Bureau fédéral du Plan s'attend à ce que la migration en provenance de pays non européens perde en importance du fait de conditions plus strictes en matière de regroupement familial depuis 2011 et parce que la différence de niveau de vie entre la Belgique et certains autres pays se réduira⁷.

La structure des âges de la population s'est modifiée fondamentalement. D'une part, la population « déjeunit » : la proportion des 0-14 ans dans la population a diminué de 23,7 % à 16,9 % entre 1970 et 2010. D'autre part, la population vieillit : la fraction de personnes âgées (65 ans et plus) a en effet augmenté de 13,3 % en 1970 à 17,2 % en 2010⁸.

La proportion de ménages composés d'une seule personne par rapport au nombre total de ménages s'est fortement accrue : elle a pratiquement doublé entre 1970 et 2009, passant de 18,78 à 33,60 %. En 2009, un ménage sur trois comptait 1 personne⁹. Par ailleurs, les modèles familiaux ont singulièrement évolué : familles recomposées, homoparentalité, etc.

Au cours des quinze dernières années, notre société a fortement gagné en diversité dans le même temps qu'elle a connu un changement qualitatif. La société belge, flamande, wallonne, bruxelloise est caractérisée par une hétérogénéité de fait : multiculturalité, multiconfessionnalité, orientations sexuelles diverses reconnues et de plus en plus assumées, émergence de la personne en situation de handicap comme sujet de droit. Tout en évitant l'écueil de l'assignation identitaire, nous nous trouvons face à une société caractérisée par ce que certains ont appelé la

⁶ Notamment les directives 2000/43 et 2000/78.

⁷ Bureau fédéral du Plan, *Perspectives de population 2014-2060*, disponible sur www.plan.be, rubrique « Données ».

⁸ Indicateurs de développement durable, disponible sur www.indicators.be, rubrique « Indicateurs ».

⁹ Ibid.

« superdiversité »¹⁰. Par le terme de superdiversité, on souligne que l'on ne se trouve plus seulement devant un grand nombre d'origines différentes, mais devant une grande diversité au sein de la diversité. Elle s'explique d'une part, par des flux migratoires plus divers : les migrants viennent désormais de tous les coins du monde, ce qui a conduit à une superdiversité des provenances ethniques, linguistiques, culturelles et religieuses. Elle est due d'autre part, à la généralisation des technologies de l'information et de la communication : grâce à Internet et aux technologies de communication mobile, les migrants peuvent désormais maintenir des relations suivies avec des personnes de leur pays d'origine et avec d'autres personnes dans le monde entier. De ce fait, leur existence sociale est beaucoup moins dépendante de communautés ethniques ou de quartiers ethniques que par le passé ; il est aujourd'hui possible de rester un membre à part entière d'une communauté tout en vivant à des milliers de kilomètres d'elle¹¹.

On explique aussi la superdiversité en invoquant l'exemple de nos villes qui ne connaissent plus de majorité dominante, ce qui induit des changements dans notre façon d'envisager la cohésion sociale. Le paradigme de l'intégration, selon lequel les minorités s'adaptent en adoptant les « normes » de la majorité, se trouve dépassé. Selon différents auteurs, une société superdiverse et intégrée ne peut exister que grâce au respect des droits fondamentaux de chacun.

Différentes études font apparaître une forme d'intolérance vis-à-vis des groupes minoritaires¹². La principale conclusion positive de ces études montre que plus on vit dans un environnement diversifié (lieu de résidence, emploi, cercle familial ou amical, etc.) plus les attitudes vis-à-vis de cette diversité deviennent favorables. En d'autres termes : l'expérience de la diversité conduit à une diminution des préjugés et l'intolérance baisse par la rencontre de personnes qui diffèrent de nous, quels que soient les critères concernés¹³. Ainsi l'exposition à la différence, de préférence à un âge très jeune, constitue le meilleur remède au rejet. Dans cette optique, l'éducation et la mixité sociale à l'école et dans l'emploi restent des thématiques centrales. La manière dont notre société peut devenir une société réellement inclusive constitue donc un enjeu central.

¹⁰ Voir notamment les recherches de l'Institute for Research into Superdiversity, Birmingham, <http://www.birmingham.ac.uk/research/activity/superdiversity-institute/research/index.aspx>

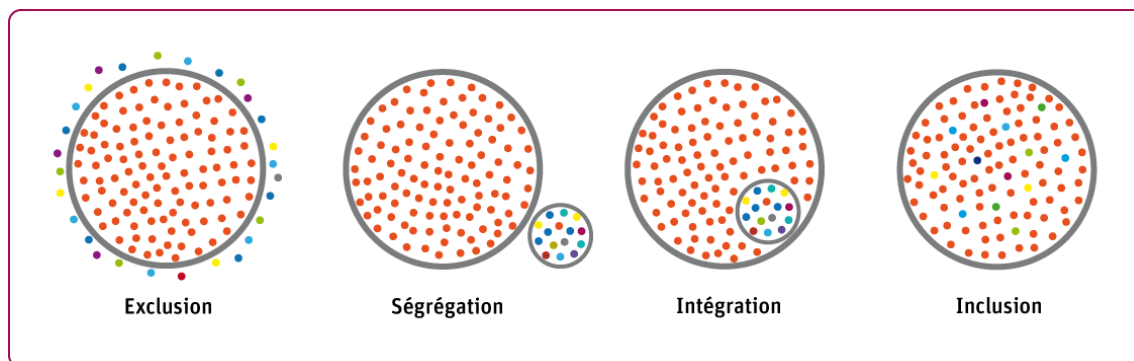
¹¹ Voir notamment: Steven Vertovec, directeur du Max Planck Institute for the Study of Ethnic and Religious Diversity, Göttingen, Germany, <http://www.mmg.mpg.de/research/all-projects/migration-and-diversity/>

¹² Beyond the Box, une enquête qui date de 2014 sur la tolérance vis-à-vis des minorités sexuelles, et une enquête, 2009. Disponibles sur www.unia.be, rubrique « Publications ».

¹³ Ibid.

Vers une société inclusive ?

L'inclusion est un nouvel idéal vers lequel on doit tendre. Dans le secteur du handicap, on utilise souvent le schéma suivant pour expliquer les différents concepts.



Dans les paragraphes ci-dessous, il sera question des mouvements d'exclusion, de ségrégation, d'intégration et d'inclusion des personnes handicapées, des personnes étrangères et d'origine étrangère, des personnes d'origine musulmane et des personnes lesbiens gays (LGB) dans les domaines de l'emploi et de l'enseignement.

Personnes en situation de handicap

Environ 80 millions de personnes dans l'UE, soit 15 % de la population, sont en situation de handicap. 659.000 Belges ont un handicap reconnu par le SPF Sécurité sociale. Selon les chiffres de la Direction générale Handicap, un nombre record de 201.985 personnes ont demandé une indemnité auprès du SPF en 2014. D'autres instances constatent également que le nombre de personnes handicapées augmentent¹⁴. Une recherche exploratoire sur la problématique des personnes en situation de handicap qui vieillissent montre qu'à cause du vieillissement, elles nécessitent des mesures de soutien spécifiques¹⁵. Par ailleurs, il y a un lien clair entre prématurité et handicap. Alors que grâce aux avancées médicales, le nombre de bébés prématurés augmentent et dès lors le risque d'avoir un handicap augmente¹⁶.

Les personnes en situation de handicap sont confrontées à des frais élevés en raison de leur handicap: elles dépensent en moyenne 251 euros par mois en soins de santé, soit 17 % de leur revenu disponible¹⁷, ce qu'elles compensent en économisant sur d'autres dépenses

¹⁴ AWIPH - Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (Rapport annuel 2014, page 13, https://www.awiph.be/pdf/documentation/publications/revues_rapports/rapport_annuel/rapport_annuel_AWIPH_2014.pdf) ; Dienststelle für personen mt behinderung (Rapport annuel 2014, page 16). Le nombre de nouvelles demandes de première inscription ne diminue qu'auprès du VAPH (Rapport annuel 2014, page 6, <http://www.vaph.be/vlafo/view/nl/9910477-Jaarverslag+2014.html>).

¹⁵ Flandre occidentale, Note de synthèse *Ouder wordende personen met een beperking*, disponible sur www.west-vlaanderen.be, rubrique "Welzijn".

¹⁶ Voir notamment Hendrik Camu, *Broos aan de start*, 2009, disponible sur www.vvoc.be.

¹⁷ Centrum voor Ongelijkheid, Armoede, Sociale Uitsluiting en de Stad, Jaarboek armoede en

nécessaires comme : des soins professionnels non médicaux (aide au nettoyage, aux courses, au bricolage, etc.) ; la consommation médicale ; les activités socioculturelles et les dépenses non médicales liées au handicap (équipements spécifiques, frais de déplacement spécifiques ou aménagements de l'habitation). En tenant compte des frais nécessaires pour assurer un niveau de vie équivalent à celui des ménages sans personne en situation de handicap, leur risque de pauvreté s'élève à 63,2 %, 76 % ou 89 % en fonction de l'indicateur choisi pour la mesure du niveau de vie¹⁸.

Les personnes en situation de handicap n'ont pas un accès égal à l'enseignement, sont en tête des statistiques du chômage et doivent en général se contenter d'un revenu nettement inférieur, tout en étant dans l'impossibilité de se mouvoir librement, de se rendre au travail, d'aller au restaurant, au théâtre, au cinéma ou à la bibliothèque, de rencontrer des amis ou de se livrer à d'autres activités quotidiennes ordinaires en raison d'une inaccessibilité des transports en commun ou de l'absence d'aménagement adéquat des rues ou des immeubles¹⁹. Dans le domaine de l'emploi, les autorités devraient assumer le rôle d'exemple. Les différentes autorités belges ont établi des quotas d'emplois occupés par des personnes handicapées, mais aucune d'elles ne les a atteints. La Flandre atteint 1,3% (objectif prévu de 3%), l'administration fédérale atteint 1,45% (quota prévu de 3%). La Région bruxelloise, elle, atteint 0,88% (quota prévu de 2%). La Région wallonne atteint 1,95% (quota 2,5%). Au sein des communes wallonnes, 2,9% du personnel serait des personnes handicapées. Quant aux communes flamandes seules 50% d'entre elles atteignent 2%.

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées a introduit un changement de paradigme. Elle ne considère plus le handicap selon un point de vue médical ou caritatif, mais comme une question qui relève des droits humains ; à ce titre, elle s'attache aux droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels des personnes handicapées. Ce faisant, l'ONU préconise une attitude inclusive : les personnes en situation de handicap doivent pouvoir jouer leur rôle social pleinement et de manière équivalente et équitable²⁰. En faisant la promotion de « l'empowerment » des personnes en situation de handicap, il est possible de créer des opportunités réelles pour elles. Cette démarche suppose cependant un investissement dans l'emploi, la santé, l'alimentation, l'éducation et la protection sociale.

sociale uitsluiting, 2013, disponible sur www.uantwerpen.be, rubrique "Onderzoeksgroepen".

¹⁸ Samenlevingsopbouw Vlaanderen, Meerjarenplan 2016-2020, disponible sur www.samenlevingsopbouw.be, rubrique "Jaaroverzichten".

¹⁹ European Disability Forum, *Facts and figures about disability*, disponible sur www.edf-feph.org

²⁰ Nations Unies (2006), Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Zie <http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/convtexte.htm>

L'islam et l'islamophobie

Même si le décompte précis peut être sujet à discussion²¹, il y aurait entre 400.000 et 700.000 musulmans en Belgique²², c'est-à-dire entre 5 et 6 % de la population, avec des différences régionales sensibles (plus de 20 % à Bruxelles, moins de 5 % en Flandre et en Wallonie). Si les projections sur l'évolution du nombre de musulmans en Belgique sont contestées, une étude récente publiée par la Fondation Roi Baudouin indique que les belgo-marocains et les belgo-turcs se sécularisent de plus en plus, à l'instar de ce qu'ont connu les populations de culture catholique²³.

Seuls 10 % des imams exerçant en Belgique sont nommés par l'exécutif des musulmans de Belgique et rémunérés par les autorités belges, au même titre que les ministres des autres cultes²⁴. De même, le nombre de mosquées reconnues est bien moindre que le nombre de mosquées existantes. Une des explications de cet état de fait est l'influence, le soutien et le financement opéré par des états étrangers. Même si les questions de principe dépassent parfois, mais pas toujours, la question de l'islam et des musulmans, celle-ci alimente les réflexions, les prises de position, les propositions autour de la neutralité (active ou passive) voire la laïcité, que certains souhaitent introduire dans la Constitution. Cette réflexion et les options qui seront envisagées ne doivent pas ignorer la question de la discrimination sur base des convictions religieuses ou philosophiques.

Par ailleurs, les attentats commis au nom d'un certain « islam radical »²⁵, en Belgique (Musée juif, aéroport de Zaventem et la station de métro Maelbeek) ou en France (Charlie Hebdo, Hyper Casher, 13 novembre à Paris, ...) ont ébranlé notre société du fait de cette proximité, mais également parce que plusieurs des auteurs étaient nés et/ou avaient grandi en Belgique.

Ces événements ont également eu un effet sur les musulmans eux-mêmes qui se sont retrouvés, dans le meilleur des cas, à se voir enjoindre de se désolidariser des attentats commis (« pas en notre nom ») et, dans le pire des cas, à devoir faire face à des comportements islamophobes, voire même des menaces et des agressions.

Le terme islamophobie est lui-même sujet à discussion à cause de l'utilisation qu'en font certains. Depuis son rapport annuel 2008²⁶, Unia a décidé de se doter d'une définition de ce que sont des actes islamophobes et de rapporter sur cette réalité sociale qui peut se traduire comme une

²¹ Felice Dassetto, *L'iris et le croissant*, Presses universitaires de Louvain, 2011, pp. 21 et suivantes.

²² Jan Hertogen, "Aantal en % moslims per nationaliteit in Belgische gemeenten", 23 avril 2013, disponible sur www.npdata.be.

²³ Corinne Torrekens et Ilke Adam (dir.), *Belgo-Marocains, Belgo-Turcs : (auto)portrait de nos concitoyens*, Fondation Roi Baudouin, mai 2015.

²⁴ Rapport de La Commission concernant la formation des cadres musulmans et les émissions concédées, décembre 2015, p 20, disponible sur www.uclouvain.be/cismoc

²⁵ Certains parlent aussi « d'islamisation de la radicalité », voir à ce propos Olivier Roy, *Le Djihadisme est une révolte nihiliste*, Le Monde, 25 novembre 2015.

²⁶ Rapport annuel 2008 Discrimination/Diversité, disponible sur www.unia.be, rubrique « Publications ».

forme de racisme à l'égard des musulmans.

Quant au risque d'instrumentalisation du terme « islamophobie », il faut rappeler que la liberté d'expression implique le droit de critiquer toutes les religions, en ce compris l'islam, même avec des propos qui heurtent, qui choquent ou qui inquiètent²⁷.

Enseignement

Les études PISA²⁸ démontrent que l'enseignement en Belgique, tant en Flandre qu'en Fédération Wallonie-Bruxelles, est particulièrement inéquitable comparativement aux autres pays de l'OCDE. Les écarts entre les meilleures et les moins bonnes performances sont importants et atteignent l'équivalent de six années d'étude. Ce manque d'équité se marque principalement sur des indices tels le statut socio-économique, l'origine ou le genre. La combinaison de ces critères accentue les risques de ségrégation scolaire et donc d'exclusion.

L'enseignement est caractérisé par des pratiques de sélection, plutôt à l'entrée en Flandre par une orientation précoce entre filières, plutôt à la sortie en Fédération Wallonie-Bruxelles par l'échec et le redoublement. L'impact de l'orientation vers certaines filières a des conséquences sur la ségrégation sociale à l'école, mesurée à 45 % dans l'enseignement flamand et à 20 % dans l'enseignement francophone²⁹.

Il n'y a pas de données chiffrées globales concernant la participation des enfants et jeunes Roms et des Gens du voyage dans l'enseignement. Quelques données partielles tendent cependant à démontrer une surreprésentation des Roms dans l'enseignement spécialisé. Par exemple, à Gand, un enfant Rom Slovaque a cinq fois plus de probabilité de se retrouver dans l'enseignement spécialisé qu'un enfant non Rom³⁰. De même, à Louvain, où un groupe de familles Roms réside de manière permanente, sur les 40 enfants, 34 fréquentent l'enseignement spécialisé.

« La ségrégation des enfants handicapés dans l'éducation est une forme grave de discrimination. Elle perpétue la marginalisation des personnes handicapées dans la société et renforce les préjugés contre elles »³¹.

Une enquête de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)³² sur les

²⁷ Rapport annuel 2011 Discrimination/Diversité, *Des propos qui heurtent, choquent et inquiètent*, disponible sur www.unia.be, rubrique « Publications ».

²⁸ Julien Danhier, Dirk Jacobs, Perrine Devleeshouwer et al., *Vers des écoles de qualité pour tous ? Analyse des résultats de l'enquête PISA 2012 en Flandre et en Fédération Wallonie-Bruxelles*, GERME et Fondation Roi Baudouin, 2014, disponible sur www.kbs-frb.be, rubrique « Publications ».

²⁹ Jean Hindriks et Guillaume Lamy, *Retour à l'école, retour à la ségrégation ?*, Itinera institute analyse, 2014. Disponible via http://www.itinerainstitute.org/sites/default/files/articles/pdf/rapport_fr_1.pdf

³⁰ Elias Hemelsoet, *Roma in het Gentse onderwijs, een verhaal apart?*, 2013. Voir également Koen Geurts, *Roms et enseignement, une question de confiance*, Le Foyer, 2015.

³¹ Ibid.

³² Enquête sur les personnes LGBT dans l'UE, mai 2013, disponible sur ww.fra.europa.eu, rubrique

personnes LGBT indique que, en Belgique, 63% des personnes LGBT cachent leur orientation sexuelle à l'école et que 32% n'en parlait que de manière sélective. Quant au lieu du harcèlement homophobe : 10% répondent que cela s'est passé à l'école ou l'université, mais ce pourcentage monte à 25 % dans la tranche des 18 à 24 ans. À la question de savoir si avant l'âge de 18 ans, les personnes avaient été visées par des commentaires ou des comportements négatifs à l'école en raison de leur orientation sexuelle, 37% répondent « toujours » ou « souvent ».

Emploi

Ces dernières décennies, le marché de l'emploi a beaucoup changé. Si l'on compare à 1983³³, la proportion de chômeurs est comparable, mais le pourcentage des personnes qui travaillent est 5% plus bas et la proportion des inactifs plus haut qu'en 1983. De plus en plus de femmes travaillent et le nombre de femmes aux foyers au sein des inactifs diminue.

La discrimination dans l'emploi est une réalité dans notre pays, en particulier en ce qui concerne les personnes handicapées, les personnes âgées de plus de 45 ans et les personnes d'origine étrangère³⁴. 75 % des personnes d'origine étrangère interrogées affirment avoir été victimes de discrimination au moins une fois au cours de leur recherche d'emploi. Quant aux travailleurs homosexuels, ils expliquent pratiquer l'autocensure afin d'éviter que leur orientation sexuelle ne conduise à des discussions ou des discriminations. En outre, le fossé entre les rémunérations des femmes et des hommes reste une réalité tenace.

Il existe une « ethnostratification » des statuts et des salaires. La moitié des personnes d'origine étrangère a dû faire face à un comportement discriminatoire au cours du processus de recrutement. Selon que le candidat soit Belge avec ou sans origine étrangère, les informations sur la possibilité d'être recruté ou sur les conditions de travail diffèrent.³⁵

Les personnes en situation de handicap vivent, elles aussi, des difficultés dans le domaine de l'emploi. Différentes raisons expliquent pourquoi elles ne peuvent pas toujours exercer leur droit au travail. La CRPD et la Directive 2000/78 relative à l'égalité de traitement consacrent le principe d'aménagement raisonnable. Sur cette base, le travailleur handicapé peut demander tant un aménagement concret (adaptation du bureau par exemple) qu'un aménagement concernant des modalités tels qu'un horaire différent. Ce n'est pas un droit absolu ; l'employeur peut le refuser si cet aménagement est disproportionné par rapport aux capacités de prise en charge de l'entreprise concernée. Des préjugés motivent le refus de recrutement : 47 % des Belges pensent qu'un handicap a un effet négatif sur les chances de recrutement d'un candidat, 70 % des responsables RH affirment que l'état de santé des candidats a une influence sur le choix final, et

« Publications et ressources ».

³³ SPF Économie, P.M.E., Classes moyennes et Énergie, *Analyse - Tendances sur le marché du travail belge (1983-2013)*, disponible sur www.fgov.be, rubrique « Publications ».

³⁴ Baromètre de la diversité – Emploi, 2012, disponible sur www.unia.be, rubrique « Publications ».

³⁵ KU Leuven & ULB (2005), *Discriminations des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*, Voir: <http://www.actiris.be/marchemp/tabid/243/mctl/5/idtheme/1/language/fr-be/Description-thematique.aspx>

en revanche, 81 % des Belges estiment que des mesures spécifiques, telles que des horaires adaptés ou des procédures de recrutement particulières, sont susceptibles d'aider les personnes handicapées³⁶.

Le faible taux d'emploi des personnes plus âgées sur le marché de l'emploi s'explique en théorie par trois éléments: le premier, est la baisse de la productivité avec l'âge ; le second, est le peu d'adaptation de l'emploi à la participation des plus âgés ; le troisième, l'inégalité de traitement. En 2012, l'Eurobaromètre de la Commission européenne a montré que la Belgique était un mauvais élève en matière de discrimination fondée sur l'âge. L'écart entre le taux d'activité des personnes âgées de plus de 55 ans et ceux de 25 à 54 ans y est l'un des plus importants en Europe. Le baromètre de la diversité - Emploi d'Unia a par ailleurs révélé que, dans le cadre d'un processus de recrutement, une personne âgée de 45 ans ou plus a beaucoup plus de risques de ne pas être invitée pour un entretien - plus encore qu'une personne avec un handicap ou d'origine étrangère³⁷. Une étude menée par l'Université de Gand³⁸ confirme ces résultats et démontre que les candidats avec 6 ou 12 ans de plus reçoivent environ 39% moins d'invitations à un entretien d'embauche et 28% moins de réponses positives au sens large (invitations à un entretien d'embauche, mais aussi des retours sous forme de question sur la candidature).

Citoyens versus média et politique - Chacun est journaliste³⁹

Grâce aux différentes évolutions et possibilités technologiques, nous sommes tous devenus journalistes et l'actualité est disponible partout sous forme éclatée, tant dans l'espace que dans le temps. Pourtant, l'époque où les médias classiques étaient les seuls producteurs d'un journalisme de qualité est révolue. C'est pourquoi les citoyens désireux de s'informer puisent également dans d'autres sources (Facebook, Twitter, Pinterest, blogs de particuliers, sites web d'actualités alternatives).

Devant la montée en puissance de ces nouveaux canaux d'information, les médias classiques se voient privés de sources de revenus, une situation qui a conduit au cours des dernières années à d'importantes économies, un mouvement de concentration inédit chez les groupes de presse et les « maisons de production », ainsi qu'à d'importantes réductions de personnel. Le journalisme d'investigation est soumis à une forte pression. Les rédactions des journaux d'information se composent désormais de journalistes de moins en moins spécialisés et en rotation fréquente, sommés de produire une quantité sans cesse plus importante de « news » en un temps limité. Parallèlement, les médias sociaux génèrent de très grandes quantités de contenus qui ne sont ni toujours vérifiables, ni toujours vérifiés. Ainsi, comme il est difficile pour les journalistes de retracer les faits réels, les rumeurs peuvent donc aisément acquérir le statut d'informations pertinentes.

³⁶ Baromètre de la diversité-Emploi, disponible sur www.unia.be, rubrique « Publications »..

³⁷ Baromètre de la diversité-Emploi, disponible sur www.unia.be, rubrique « Publications ».

³⁸ Stijn Baert, Jennifer Norga, Yannick Thuy et al., Getting Grey Hairs in the Labour Market: An Alternative Experiment on Age Discrimination, Université de Gand. IZA DP No. 9289, Août 2015, <http://ftp.iza.org/dp9289.pdf>

³⁹ Chapitre rédigé sur la base de conversations avec des journalistes. Voir également : les études scientifiques par le Centre pour les médias, le centre d'expertise flamande autour de la couverture des nouvelles et le sens des médias, disponibles sur www.steunpuntmedia.be.

Les médias classiques, pour se distinguer de ce courant, souhaitent de plus en plus que leurs journalistes reviennent à des récits étoffés. Ils leur demandent de pratiquer un journalisme d'investigation et d'étayer leurs articles par des faits avérés et des chiffres pertinents. Dans le même temps, une grande importance est accordée au storytelling. Cependant, les journalistes sont déjà soumis à une charge de travail considérable et n'ont pas le temps de fouiller leurs sujets aussi profondément. C'est pourquoi les sujets « plus difficiles » doivent leur être fournis sous la forme d'un dossier prémâché, avec les chiffres, les faits, du « prêt-à-citer » et des témoignages pouvant servir de matière à un bon récit.

Les citoyens prennent l'initiative

On constate également un double mouvement, apparemment contradictoire, d'une individualisation persistante de citoyens qui se mettent en retrait de la chose publique, qui expriment une méfiance, voire une hostilité vis-à-vis des autorités et des élites (politiques, judiciaires, morales, médiatiques, institutionnelles, économiques, sociales,...), et l'émergence d'initiatives citoyennes engagées, souvent en dehors des cadres et qui modifient le paysage de la société civile classique et des organisations qui la composent.

Ces initiatives traduisent des mouvements de solidarité vis-à-vis de personnes et/ou de groupes en situation d'exclusion ou de marginalisation.

NOS AXES STRATEGIQUES

Avant de définir les quatre axes stratégiques pour les trois années à venir, Unia insiste sur le fait qu'il continuera à remplir l'ensemble de ses missions légales.

Faire des choix stratégiques pour les prochaines années n'implique pas que les thématiques importantes sur lesquelles Unia a travaillé seront délaissées. La lutte contre toute forme de discrimination et pour l'égalité des chances se poursuivra dans les principaux secteurs de la société.

Unia est connu auprès du grand public par son travail ordinaire. C'est par ce travail que Unia a acquis crédibilité et reconnaissance durant ces dernières années. Unia traduira donc aussi les nouveaux objectifs stratégiques dans son travail quotidien.

1^{er} Axe stratégique : Unia agit pour la défense des droits individuels et dans l'intérêt collectif

Unia est le 1^{er} acteur de référence en Belgique en matière de lutte contre les discriminations, et ce dans une perspective de vigilance et de mise en œuvre des droits de l'Homme (right based).

Unia développe une expertise reconnue pour tous les critères protégés pour lesquels il est

compétent⁴⁰, en ce compris le volet promotion, protection et suivi de l'application de la CRPD.

Aussi, il développe des outils d'assistance pour le citoyen qui estime avoir été discriminé, et ce de différentes manières : suivi individuel, conciliation/négociation, assistance juridique. Pour ce faire, en amont Unia renforce son accessibilité notamment au niveau local dans toutes les régions, et en aval, Unia renforce sa contribution à la jurisprudence belge et européenne et développe une pratique pointue en matière de conciliation. Au-delà de la recherche d'une solution individuelle, Unia s'attache à trouver des réponses structurelles destinées aux professionnels, afin de prévenir les risques de discriminations.

Résultats

- 1 Unia est une institution accessible et le choix évident pour toute personne qui estime avoir subi une discrimination et/ou un acte haineux ou une violation de la CRPD. Unia développe une communication de notoriété ciblée sur ses compétences.

Unia connaît les raisons du sous-rapportage, il définit et met en œuvre les mesures à prendre pour y remédier. Il dispose également de procédures de signalement simples et efficaces notamment par le biais du site internet et des réseaux sociaux.

- 2 Dans le traitement de dossiers individuels, Unia recherche une solution pour les personnes discriminées. Il vise aussi à des améliorations et des engagements structurels dans les procédures et les réglementations afin de prévenir la répétition des discriminations.

Dès lors, Unia donne priorité à la conciliation. Il se dote d'outils méthodologiques et de compétences en matière de conciliation.

- 3 Unia élabore et met en œuvre une procédure de traitement des conflits relevant de la discrimination, de la violation de la CRPD ou de l'ICERD qui aboutissent à une délibération formelle et publique pouvant servir de précédent à des tiers dans d'autres conflits similaires.

- 4 En vue de contribuer à faire progresser, clarifier, créer de la jurisprudence, Unia recherche activement les dossiers dans lesquels il peut agir en justice au niveau civil (strategic litigation). Une attention particulière est portée à l'application des décrets, ordonnances et de la CRPD d'une part et au développement des modes de preuves d'autre part.

Unia agit aussi dans le cadre de ses compétences par le biais de questions préjudicielles ou d'intervention amicus curiae.

5. Unia contribue activement à la mise en œuvre de la COL 13/2013, à la formation, la sensibilisation et au soutien des services de police, du Parquet, de l'auditorat du travail et des services d'inspection du travail.

Il définit les critères de son intervention auprès de ces acteurs dans le traitement des dossiers individuels en matière pénale.

La mise en œuvre de l'accord de coopération avec la police fédérale constitue un outil

⁴⁰ Cfr. supra, note de bas de page 1.

privilegié pour favoriser des pratiques, internes comme en relation avec les citoyens, respectueuses de la diversité et des droits fondamentaux de chacun.

Unia est un acteur de référence en Belgique en matière de diversité et d'égalité des chances afin de mettre en lumière les discriminations structurelles (evidence based).

Pour ce faire, Unia (co)produit des études et des recherches scientifiques qui permettent d'avoir des données quantitatives (mesurer c'est savoir) et qualitatives sur la participation des différents groupes de la population dans la société.

Unia (co)développe des outils de soutien, d'accompagnement, de formation permettant aux acteurs clés de mettre en œuvre des politiques de diversité et de non-discrimination.

Résultats

- 6 Les outils de mesure et d'expertise (notamment les Baromètres et le Monitoring socio-économique) conçus et utilisés par Unia sont évalués afin de les affiner et de renforcer leur pertinence.
- 7 La participation dans l'emploi et dans l'enseignement fait l'objet de mesures d'analyses spécifiques afin de détecter les mécanismes menant à des discriminations structurelles et de formuler des moyens pour les contrer.
- 8 Unia intègre le critère de discrimination relatif à l'orientation sexuelle dans ses études et analyses, inclut un volet spécifique aux problématiques des lesbiens dans son programme général de recherche et commence à construire un corpus de connaissances spécifiques à ce domaine, en particulier sur les questions relatives à l'homophobie et la discrimination à l'école et dans les établissements d'enseignement supérieur, la discrimination au travail à l'égard des personnes LGB et l'accès des personnes LGB aux services de soins de santé. Unia encourage et stimule les autorités publiques à prendre en compte la situation des personnes LGB dans les études et rapports qu'elles sont amenées à faire. S'il y a lieu, Unia y contribue activement.
- 9 Les professionnels (RH, managers de la diversité, syndicats, etc.) disposent d'outils d'information et de formation en ligne (eDiv et site internet « Signes ») tant sur les législations applicables que les pratiques de gestion de la diversité.
- 10 Unia vise un impact durable dans sa politique d'accompagnement et de formation qu'il inscrit en priorité en soutien des projets, des actions et des collaborations développées dans le cadre du plan stratégique.
- 11 Nos stakeholders et groupes cibles connaissent notre Unique Selling Position (USP), nos missions et notre offre, et en font usage. À cette fin, Unia augmente sa notoriété et donc définit une politique et une stratégie de communication et de partenariat.

2^e Axe stratégique : Unia est un acteur d'inclusion en matière d'origine, des convictions et de handicap

Dans le cadre des critères protégés pour lesquels il est compétent, Unia s'appuie en priorité sur les deux conventions des Nations Unies qui relèvent plus particulièrement de ses compétences : la Convention internationale contre le racisme (ICERD) et la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRPD).

Les critères comme l'origine/les convictions et le handicap sont d'ailleurs ceux pour lesquels il est le plus sollicité d'année en année.

Le racisme et les intolérances qui y sont associées constituent un enjeu récurrent et toujours plus d'actualité. Unia, dans son plan stratégique, entend prendre en compte toutes les formes de racisme : « racisme organisé », « antisémitisme », « antitsiganisme », « négrophobie », « islamophobie », « racisme intercommunautaire », ...

En ce qui concerne les convictions religieuses ou philosophiques, l'émergence d'un Islam européen et la place des musulmans sont centrales. Elles font débat et constituent une question sensible et polarisante. Dépasser cette polarisation nécessite à la fois une approche visant à lutter contre les discriminations et une réflexion sans tabou et participative sur un modèle de société inclusive et des pratiques respectueuses de chacun.

Pour ce qui est du handicap, la CRPD offre l'opportunité à Unia de travailler la discrimination liée au handicap alliant le local au global, alliant le fait discriminatoire aux principes des droits humains. La commission d'accompagnement CRPD constitue un soutien dans le cadre du suivi des actions 2016-2018. Pour Unia, les enjeux actuels témoignent de l'ambition de mettre à la mesure de la personne handicapée tous les champs de la vie qui la concernent et de réaliser le changement de paradigme contenu dans la CRPD.

Résultats

- 12 A l'instar de la commission d'accompagnement handicap CRPD, Unia se dote d'une commission d'accompagnement dans le cadre de la mise en œuvre de l'ICERD et du suivi des conférences mondiales contre le racisme.
- 13 La définition et l'effectivité du profilage ethnique sont clarifiées par des actions et des projets qu'Unia mène en collaboration avec les services de police et toutes les autres parties prenantes. Des recommandations générales en sont issues.
- 14 Unia analyse l'impact des discours tenus par les personnes publiques (politiques, médiatiques, culturelles, sportives, journalistiques, etc.) sur les stéréotypes et les préjugés, sur les actes de haine et/ou de discrimination, sur le développement des discours de haine, et spécialement sur la cyberhaine.

Concernant la cyberhaine, Unia contribue à la recherche de solutions concertées au niveau européen étant donné le caractère transnational du phénomène et des acteurs concernés.

- 15 Unia construit un processus de consultations, de réflexions, d'échanges, de partenariats avec la société civile et les autorités concernées en vue de l'adoption d'un plan interfédéral d'action contre les discriminations raciales et le racisme.
- 16 Unia développe un rapportage, une analyse et des recommandations sur les formes spécifiques de discriminations, de discours et délits haineux dont sont victimes certains groupes, en se focalisant en particulier sur les groupes suivants : Roms et Gens du voyage, demandeurs d'asile, réfugiés et personnes bénéficiant d'une protection subsidiaire, étrangers, juifs, musulmans, africains, etc.
- 17 Unia développe son expertise, son analyse, ses recommandations et ses capacités d'intervention dans le domaine des signes et des pratiques convictionnelles. Il se dote d'une méthode de réflexion et d'action qui va au-delà de la seule question de l'autorisé/l'interdit, et ce afin de favoriser l'émergence de solutions créatives, évolutives, non discriminatoires et au bénéfice du plus grand nombre.
- 18 Le respect des droits fondamentaux des personnes handicapées dans les institutions ouvertes et fermées (internement) fait l'objet d'un monitoring et de recommandations particulières.
- 19 Unia élabore, en collaboration avec les acteurs du secteur, des perspectives concrètes soutenant une désinstitutionalisation si elle est désirée par les personnes handicapées.
- 20 La CRPD et ses principes sont connus par tous les acteurs concernés, directement ou indirectement, par le handicap, notamment dans le domaine de l'emploi et de l'enseignement. Unia promeut la CRPD à l'occasion notamment de son 10^{ème} anniversaire (2016).
- 21 Unia soutient les initiatives destinées à améliorer l'accessibilité de tous les bâtiments et transports publics.

3^e Axe stratégique : Unia est promoteur de liens et générateur de recommandations et de plaidoyers

Tout en veillant à son indépendance, Unia agit en relation étroite avec tous les acteurs, publics ou privés, qui contribuent à une société respectueuse de chacun.

Tous les pouvoirs publics (locaux, régionaux, communautaires, fédéraux) ont un rôle primordial à jouer dans la promotion de l'égalité des chances et dans la lutte contre les discriminations. Par son accompagnement, son expertise, ses conseils, ses avis et ses recommandations, Unia contribue à ce que les autorités publiques mènent des politiques effectives et disposent des outils utiles pour remplir leurs missions.

L'interfédéralisation d'Unia d'une part et la sixième réforme de l'État d'autre part font du niveau régional et communautaire un enjeu stratégique central.

« Unia exerce ses missions dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent les mêmes missions ou sont directement concernés par l’accomplissement de ces missions. »
41

Résultats

- 22 Un réseau de points de contact locaux est mis en place en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles. Il permet à chaque citoyen d’accéder à l’expertise d’Unia. Une collaboration avec le Médiateur de la Communauté germanophone assure à Unia un relais vers le citoyen.

Ces points de contact locaux sont connus par les citoyens, les autorités et la société civile. Chaque action de communication d’Unia prend en compte sa dimension locale.

- 23 Les partis politiques, leurs candidats et les élus connaissent nos recommandations de politique à l’occasion des élections communales de 2018. Ils en tiennent compte dans les accords locaux, principalement dans les grandes villes, dans les BBC (« Beleids - en beheerscyclus ») en Flandre, dans le Plan communal de Développement bruxellois et dans les PST (Programmes stratégiques transversaux) wallons.
24. Pour chaque nouvelle réglementation ou politique au niveau fédéral, régional et communautaire, les décideurs ont le réflexe de consulter Unia et tiennent compte de nos recommandations.

Les rapports annuels sont débattus au sein de toutes les assemblées parlementaires, en ce compris dans le cadre de l’évaluation de l’accord de coopération.

- 25 Unia contribue à l’évaluation et à l’amélioration des législations fédérales antidiscriminations à travers ses propres analyses et il assure le secrétariat de la commission d’évaluation fédérale. Il veillera à ce que les recommandations issues de cette évaluation se traduisent en modifications législatives ou réglementaires.

Unia est un carrefour des connaissances et de rencontre de la société civile et des autorités publiques en vue d’identifier les terrains d’actions visant l’égalité des chances et le respect des droits humains dans les domaines définis par le plan stratégique et ce avec la contribution du monde académique.

Résultats

- 26 La société civile, le monde académique et les partenaires sociaux ont pris en compte dans leurs réflexions et leurs actions propres la lutte contre les discriminations et la promotion de l’égalité des chances. Unia conclut des accords de collaboration pour favoriser la lutte contre la discrimination et la promotion de l’égalité des chances par ses partenaires (syndicats, associations, ...). Myria et l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes sont deux partenaires privilégiés d’Unia.

⁴¹ Article 1er § 2 de l’accord de coopération du 12 juin 2013

27 Unia soutient activement les travaux de la Plateforme droits de l'Homme, dont il fait partie.

Unia est partie prenante de la construction d'un mécanisme des droits de l'Homme (INDH) en Belgique

28 Sur le plan international, en tant qu'organisme de promotion de l'égalité, Unia s'investit prioritairement dans EQUINET (European Network of Equality Bodies) via son conseil d'administration, des groupes de travail, clusters, formations, etc.

4^e AXE stratégique : Unia met en pratique ce qu'il prône

Unia implémente les axes de son plan stratégique dans les actions des services internes, à savoir les ressources humaines et le service logistique.

Unia mène une politique fondée sur le respect de la légalité et de la transparence.

Résultats

- 29 Unia mène une politique de diversité (monitoring, procédure, en ce compris l'anonymisation des premières étapes du recrutement, etc.) pour son propre personnel dans une perspective de bien-être au travail et en faveur de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.
- 30 Unia développe et déploie une politique d'achats durables. Unia prend en compte la diversité et la non-discrimination dans ses relations avec ses fournisseurs. Cela se traduit notamment par des clauses de diversité dans les appels d'offre et dans les contrats. Cette politique inclut également des critères déontologiques en matière d'achats de biens et de services. Chaque collaborateur connaît la politique d'achats durables et l'applique.
- 31 Unia développe une démarche qualité qui implique l'évaluation de la satisfaction des services qu'il preste pour les bénéficiaires.
- 32 La communication interne permet à chacun d'avoir un socle minimal de connaissances de l'ensemble des activités d'Unia, favorise une culture commune et stimule les initiatives et les collaborations entre services.
- 33 Unia dispose d'un plan stratégique et de plans opérationnels intégrés. Ils sont mis en œuvre par le biais du management par projet.

INDICATEURS QUANTITATIFS TRANSVERSAUX

Ces indicateurs⁴² quantitatifs se compléteront d'une analyse qualitative qui sera commanditée auprès d'un organe externe indépendant.

	Participation	Ouverture	Droits Humains
<p><u>Les citoyens</u></p> <p>Mesure de l'impact de l'EB sur le comment les individus reconnaissent, identifient les phénomènes discriminatoires en général et de manière personnelle</p>	<p>La notoriété assistée d'Unia a doublé pour les points de contact en Flandre et en Wallonie.</p>	<p>Le pourcentage de solutions structurelles dans le cadre de dossiers individuels clôturés a triplé.</p>	<p>3 décisions de jurisprudence des cours et tribunaux au minimum comprendront une référence directe à l'ICERD ou à la CRPD</p>
<p><u>Les institutions, les organisations, les entreprises, ...</u></p> <p>Mesure de l'impact sur les procédures et les pratiques, sur les</p>	<p>Croissance du nombre de certificats délivrés par eDiv.</p>	<p>Pourcentage des recommandations formelles d'Unia qui ont abouti auprès de décideurs.</p>	<p>100% des rapports remis par la Belgique à une instance internationale dans le domaine des droits de l'homme sont accompagnés d'un rapport parallèle et d'un suivi.</p>

⁴² Inspiré par Crowley Niall, *Measuring the impact of equality bodies*, Equinet. Voir www.equineteurope.org, rubrique "publications".

<p>politiques mises en place, sur les engagements pris par les organisations travaillant aussi dans le domaine de la lutte contre les discriminations et enfin sur la discrimination en général</p>			
<p><u>La société</u></p> <p>Mesure l'impact l'attitudes et le discours des décideurs, des employeurs dans l'application de ADAR, des citoyens dans le rapportage.</p>	<p>La connaissance spontanée d'Unia a augmenté de 30%</p>	<p>Le nombre d'heure d'interventions effectuées par les collaborateurs d'Unia en fonction du nombre d'EQTP</p>	<p>La notoriété d'Unia passe dans le monde du handicap de 31% à 50%</p>

ANNEXES

1. Présentation des résultats par domaine de discrimination.
2. Présentation des résultats par critère protégé.
3. Présentation des résultats pas niveau de pouvoir impacté.

	Résultats	Domaines de discrimination				
		Emploi	Enseignement	Police / Justice	Médias	Autres
	<p>Unia est une institution accessible, et le choix évident pour toute personne qui estime avoir subi une discrimination et/ou un acte haineux ou une violation de la CRPD. Unia développe une communication de notoriété ciblée sur ses compétences.</p> <p>Unia connaît les raisons du sous-rapportage, il définit et met en œuvre les mesures à prendre pour y remédier. Il dispose également de procédures de signalement simples et efficaces notamment par le biais du site internet et des réseaux sociaux.</p>	X	X	X	X	X
	<p>Dans le traitement de dossiers individuels, Unia recherche une solution pour les victimes de discrimination. Il vise aussi à des améliorations et des engagements structurels dans les procédures et les réglementations afin de prévenir la répétition des discriminations.</p> <p>Dès lors, Unia donne priorité à la conciliation. Il se dote d'outils méthodologiques et de compétences en matière de médiation.</p>	X	X	X	X	X
	<p>Unia élabore et met en œuvre une procédure de traitement des conflits relevant de la discrimination, de la violation de la CRPD ou de l'ICERD aboutissant à une délibération formelle et publique qui peut servir de précédent à des tiers dans d'autres conflits similaires.</p>	X	X	X	X	X
	<p>Dans une perspective de protection des droits de l'Homme, chaque action civile, en justice, initiée par Unia, ou à laquelle il se joint, contribue de manière privilégiée à faire progresser, à clarifier, ou à créer de la jurisprudence (strategic litigation). Une attention particulière est portée à l'application des décrets,</p>	X	X	X	X	X

	<p>ordonnances, de la CRPD et des modes de preuves.</p> <p>Unia agit aussi dans de cadre de ses compétences par le biais de questions préjudicielles ou d'interventions amicus curiae.</p>					
	<p>Unia contribue activement à la mise en œuvre de la COL 13/2013, à la formation, à la sensibilisation et au soutien des services de police, du Parquet, de l'auditorat du travail et des services d'inspection du travail.</p> <p>Il définit les critères de son intervention auprès de ces acteurs dans le traitement des dossiers individuels en matière pénale.</p> <p>La mise en œuvre de la « convention police » constitue un outil privilégié pour favoriser des pratiques, internes comme externes, respectueuses de la diversité et des droits fondamentaux de chacun.</p>	X		X	X	V i e s o c i a l e
	<p>Les outils de mesure et d'expertise (notamment les baromètres et le monitoring) conçus et utilisés par Unia sont évalués afin de les affiner et de renforcer leur pertinence.</p>	X	X			L o g e m e n t
	<p>La participation dans l'emploi et dans l'enseignement fait l'objet de mesures d'analyses spécifiques afin de détecter les mécanismes menant à des discriminations structurelles et de formuler des moyens pour les contrer.</p>	X	X			
	<p>Unia encourage et stimule les autorités publiques, et singulièrement celles relevant des communautés (prévention de la santé, jeunesse, enseignement, culture, ...), à prendre en compte la situation des personnes lesbiennes dans les études et rapports qu'elles sont amenées à faire. Dans certains cas, Unia pourra y contribuer activement.</p>		X			X

Les professionnels (RH, managers de la diversité, syndicats, ...) disposent d'outils d'information et de formation en ligne (eDiv et site internet « signes ») tant sur les législations applicables que les pratiques de gestion de la diversité.	X	X			
Unia vise un impact durable dans sa politique d'accompagnement et de formation qu'il inscrit en priorité en soutien des projets, des actions et des collaborations développées dans le cadre du plan stratégique.	X	X			
Nos stakeholders et groupes cibles connaissent notre Unique Selling Position (USP) nos missions et notre offre, et en font usage. À cette fin, Unia augmente sa notoriété et donc définit une politique et une stratégie de communication et de partenariat.	X	X	X	X	X
A l'instar de la commission d'accompagnement handicap CRPD, Unia se dote d'une commission d'accompagnement dans le cadre de la mise en œuvre de l'ICERD et du suivi des conférences mondiales contre le racisme.	X	X	X	X	X
La définition et l'effectivité du profilage ethnique sont clarifiées par des actions et des projets qu'Unia mène en collaboration avec les services de police et toutes les autres parties prenantes. Des recommandations générales en sont issues. .			X		
Unia analyse l'impact du discours, tenus par les personnes publiques (politiques, médiatiques, culturelles, sportives, journalistiques, ...) sur les stéréotypes et les préjugés, sur les actes de haine et/ou de discrimination, sur le développement des discours de haine, et spécialement sur la cyberhaine. Concernant la cyberhaine, Unia contribue à la recherche de solutions concertées au niveau européen compte tenu du caractère transnational du phénomène et des acteurs concernés.				X	
Unia construit un processus de consultations, de réflexions, d'échanges, de partenariats avec la société	X	X	X	X	X

	civile et les autorités concernées en vue de l'adoption d'un plan interfédéral d'action contre les discriminations raciales et le racisme.					
	Unia développe un rapportage, une analyse et des recommandations sur les formes spécifiques de discriminations, de discours et délits haineux dont sont victimes certains groupes, en se focalisant en particulier sur les groupes suivants : Roms et Gens du voyage, demandeurs d'asile, réfugiés et personnes bénéficiant d'une protection subsidiaire, étrangers, juifs, musulmans, africains, ...	X	X	X	X	X
	Unia développe son expertise, son analyse, ses recommandations et ses capacités d'intervention dans le domaine des signes et des pratiques convictionnels. Il se dote d'une méthode de réflexion et d'action qui va au-delà de la seule question de l'autorisé/l'interdit, et ce afin de favoriser l'émergence de solutions créatives, évolutives, non discriminatoires et au bénéfice du plus grand nombre.	X	X			
	Le respect des droits fondamentaux des personnes handicapées dans les institutions ouvertes et fermées (internement) fait l'objet d'un monitoring et de recommandations particulières.			X		S a n t é B i e n s e t s e r v i c e

						S
	Unia élabore en collaboration avec les acteurs du secteur des perspectives concrètes soutenant une désinstitutionalisation si elle est désirée par les personnes concernées.					S a n t é
	La CRPD et ses principes sont connus par tous les acteurs concernés, directement ou indirectement, par le handicap, notamment dans le domaine de l'emploi et de l'enseignement. Unia promeut la CRPD notamment dans le cadre de son 10ème anniversaire (2016).	X	X			
	Unia soutient les initiatives destinées à améliorer l'accessibilité de tous les bâtiments et transports publics.					X
	Un réseau de points de contact locaux, ouvrant la porte à l'ensemble des missions et de l'expertise d'Unia, est mis en place en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles. Une collaboration avec le Médiateur de la Communauté germanophone assure à Unia un relais vers le citoyen. Ces points de contact locaux sont connus par les citoyens, les autorités et la société civile. Chaque action de communication d'Unia prend en compte sa dimension locale.	X	X	X	X	X
	Les partis politiques, leurs candidats et les élus connaissent nos recommandations de politique à l'occasion des élections communales de 2018. Ils en tiennent compte dans les accords locaux, principalement dans les grandes villes, dans les BBC en Flandre, dans le Plan communal de Développement bruxellois et dans les PST wallons.	X	X	X	X	X
	Pour chaque nouvelle réglementation ou politique au niveau fédéral, régional et communautaire, les décideurs ont le réflexe de consulter Unia et tiennent compte de nos recommandations. Les rapports annuels sont débattus au sein de toutes	X	X	X	X	X

	les assemblées parlementaires, en ce compris dans le cadre de l'évaluation de l'accord de coopération.					
	Unia contribue à l'évaluation et à l'amélioration des législations fédérales antidiscriminations à travers ses propres analyses et le secrétariat de la commission d'évaluation fédérale. Il veillera à ce que les recommandations issues de cette évaluation se traduisent en modifications législatives ou règlementaires.	X	X	X	X	X
	La société civile, le monde académique et les partenaires sociaux ont pris en compte dans leurs réflexions et leurs actions propres la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité. Unia conclut des accords de collaboration pour favoriser la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité des chances par ses partenaires (syndicats, associations, ...). Myria et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont deux partenaires privilégiés d'Unia.	X	X	X	X	X
	Unia soutient activement les travaux de la Plateforme droits de l'Homme. Unia est partie prenante à la construction d'un mécanisme INDH en Belgique.	X	X	X	X	X
	Sur le plan international, en tant qu'organisme de promotion de l'égalité, Unia s'investit prioritairement dans EQUINET (conseil d'administration, groupes de travail, clusters, formations, ...).	X	X	X	X	X

1

2

	Résultats	Critères de discrimination				
		Critères dits « Raciaux » et Convictionnels	Handicap	Orientation sexuelle	Âge	Autres
1	<p>Unia est une institution accessible, et le choix évident pour toute personne qui estime avoir subi une discrimination et/ou un acte haineux ou une violation de la CRPD. Unia développe une communication de notoriété ciblée sur ses compétences.</p> <p>Unia connaît les raisons du sous-rapportage, il définit et met en œuvre les mesures à prendre pour y remédier. Il dispose également de procédures de signalement simples et efficaces notamment par le biais du site internet et des réseaux sociaux.</p>	X	X	X	X	X
2	<p>Dans le traitement de dossiers individuels, Unia recherche une solution pour les victimes de discrimination. Il vise aussi à des améliorations et des engagements structurels dans les procédures et les réglementations afin de prévenir la répétition des discriminations.</p> <p>Dès lors, Unia donne priorité à la conciliation Il se dote d'outils méthodologiques et de compétences en matière de médiation.</p>	X	X	X	X	X
3	<p>Unia élabore et met en œuvre une procédure de traitement des conflits relevant de la discrimination, de la violation de la CRPD ou de l'ICERD aboutissant à une délibération formelle et publique qui peut servir de précédent à des tiers dans d'autres conflits similaires.</p>	X	X			
4	<p>Dans une perspective de protection des droits de l'Homme, chaque action civile, en justice, initiée par Unia, ou à laquelle il se joint, contribue de manière privilégiée à faire progresser, à clarifier, ou à créer de la jurisprudence (strategic litigation). Une attention particulière est portée à l'application des décrets,</p>		X			

	<p>ordonnances, de la CRPD et des modes de preuves.</p> <p>Unia agit aussi dans le cadre de ses compétences par le biais de questions préjudicielles ou d'interventions amicus curiae.</p>					
5	<p>Unia contribue activement à la mise en œuvre de la COL 13/2013, à la formation, à la sensibilisation et au soutien des services de police, du Parquet, de l'auditorat du travail et des services d'inspection du travail.</p> <p>Il définit les critères de son intervention auprès de ces acteurs dans le traitement des dossiers individuels en matière pénale.</p> <p>La mise en œuvre de la « convention police » constitue un outil privilégié pour favoriser des pratiques, internes comme en relation avec les citoyens, respectueuses de la diversité et des droits fondamentaux de chacun.</p>	X		X		
6	<p>Les outils de mesure et d'expertise (notamment les baromètres et le monitoring) conçus et utilisés par Unia sont évalués afin de les affiner et de renforcer leur pertinence.</p>	X	X	X	X	X
7	<p>La participation dans l'emploi et dans l'enseignement fait l'objet de mesures d'analyses spécifiques afin de détecter les mécanismes menant à des discriminations structurelles et de formuler des moyens pour les contrer.</p>	X	X	X	X	Niveau socio-écon.
8	<p>Unia encourage et stimule les autorités publiques, et singulièrement celles relevant des communautés (prévention de la santé, jeunesse, enseignement, culture, ...), à prendre en compte la situation des lesbiennes dans les études et rapports qu'elles sont amenées à faire. Dans certains cas, Unia pourra y contribuer activement.</p>			X		
9	<p>Les professionnels (RH, managers de la diversité, syndicats, ...) disposent d'outils d'information et de formation en ligne (eDiv et site internet « signes ») tant sur les législations applicables que les pratiques</p>	X	X			

	de gestion de la diversité.					
10	Unia vise un impact durable dans sa politique d'accompagnement et de formation qu'il inscrit en priorité en soutien des projets, des actions et des collaborations développées dans le cadre du plan stratégique.	X	X			
11	Nos stakeholders et groupes cibles connaissent notre Unique Selling Position (USP), nos missions et notre offre, et en font usage. À cette fin, Unia augmente sa notoriété et donc définit une politique et une stratégie de communication et de partenariat.	X	X	X	X	X
12	À l'instar de la commission d'accompagnement handicap CRPD, Unia se dote d'une commission d'accompagnement dans le cadre de la mise en œuvre de l'ICERD et du suivi des conférences mondiales contre le racisme.	X				
13	La définition et l'effectivité du profilage ethnique sont clarifiées par des actions et des projets qu'Unia mène en collaboration avec les services de police et toutes les autres parties prenantes. Des recommandations générales en sont issues.	X				
14	Unia analyse l'impact du discours, tenus par les personnes publiques (politiques, médiatiques, culturelles, sportives, journalistiques, ...) sur les stéréotypes et les préjugés, sur les actes de haine et/ou de discrimination, sur le développement des discours de haine, et spécialement sur la cyberhaine. Concernant la cyberhaine, Unia contribue à la recherche de solutions concertées au niveau européen compte tenu du caractère transnational du phénomène et des acteurs concernés.	X		X		
15	Unia construit un processus de consultations, de réflexions, d'échanges, de partenariats avec la société civile et les autorités concernées en vue de l'adoption d'un plan interfédéral d'action contre les	X				

	discriminations raciales et le racisme.					
16	Unia développe un rapportage, une analyse et des recommandations sur les formes spécifiques de discriminations, de discours et délits haineux dont sont victimes certains groupes, en se focalisant en particulier sur les groupes suivants : Roms et Gens du voyage, demandeurs d'asile, réfugiés et personnes bénéficiant d'une protection subsidiaire, étrangers, juifs, musulmans, africains, ...	X				
17	Unia développe son expertise, son analyse, ses recommandations et ses capacités d'intervention dans le domaine des signes et des pratiques convictionnels. Il se dote une méthode de réflexion et d'action qui va au-delà de la seule question de l'autorisé/l'interdit, et ce afin favoriser l'émergence de solutions créatives, évolutives, non discriminatoires et au bénéfice du plus grand nombre.	X				
18	Le respect des droits fondamentaux des personnes handicapées dans les institutions ouvertes et fermées (internement) fait l'objet d'un monitoring et de recommandations particulières.		X			
19	Unia élabore, en collaboration avec les acteurs du secteur, des perspectives concrètes soutenant une désinstitutionalisation si elle est désirée par les personnes concernées.		X			
20	La CRPD et ses principes sont connus par tous les acteurs concernés, directement ou indirectement, par le handicap, notamment dans le domaine de l'emploi et de l'enseignement. Unia promeut la CRPD notamment dans le cadre de son 10ème anniversaire (2016).		X			
21	Unia soutient les initiatives destinées à améliorer l'accessibilité de tous les bâtiments et transports publics.		X			

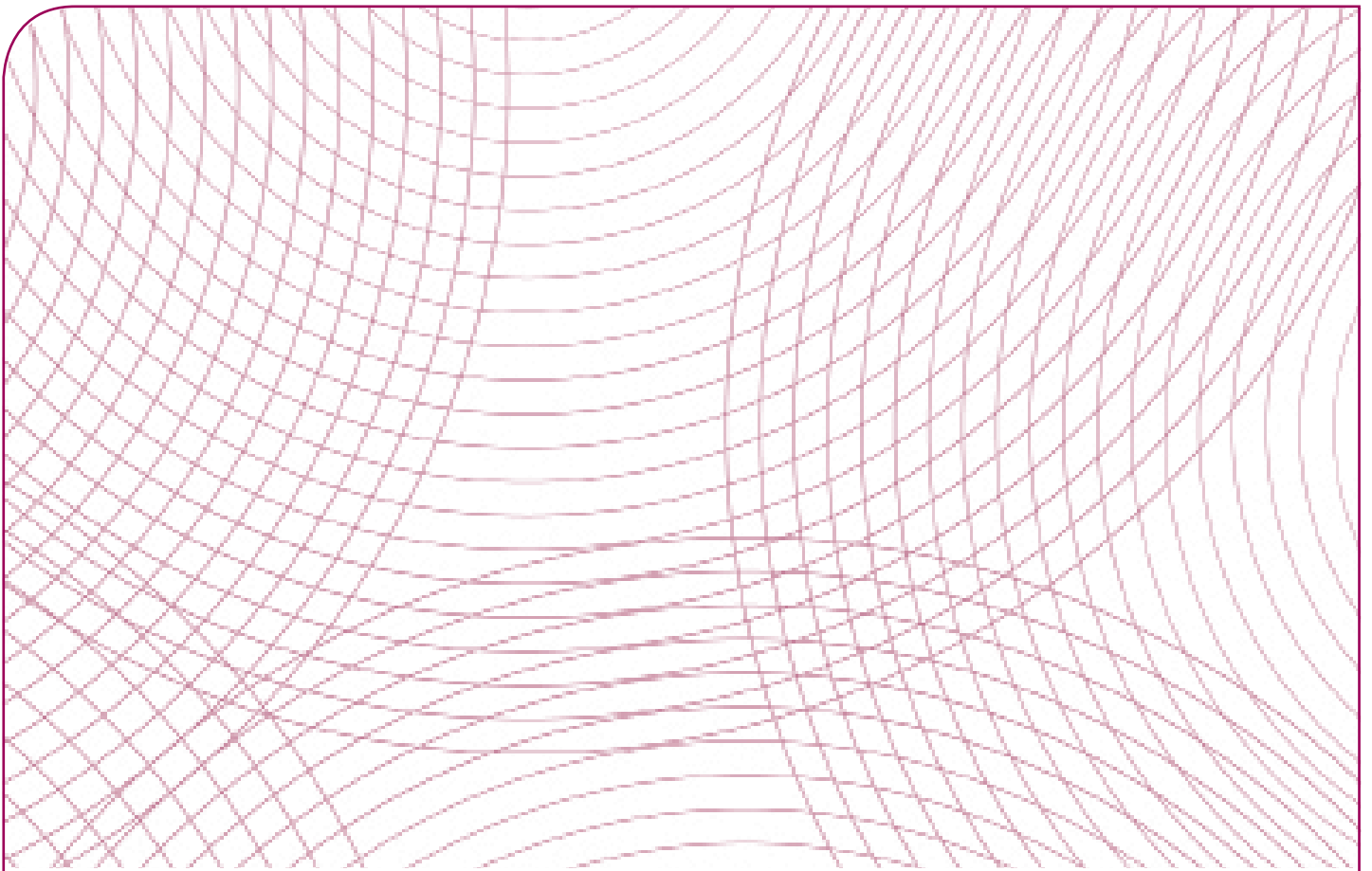
2 2	<p>Un réseau de points de contact locaux, ouvrant la porte à l'ensemble des missions et de l'expertise d'Unia, est mis en place en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles. Une collaboration avec le Médiateur de la Communauté germanophone assure à Unia un relais vers le citoyen.</p> <p>Ces points de contact locaux sont connus par les citoyens, les autorités et la société civile. Chaque action de communication d'Unia prend en compte sa dimension locale.</p>	X	X	X	X	X
2 3	<p>Les partis politiques, leurs candidats et les élus connaissent nos recommandations de politique à l'occasion des élections communales de 2018. Ils en tiennent compte dans les accords locaux, principalement dans les grandes villes, dans les BBC en Flandre, dans le Plan communal de Développement bruxellois et dans les PST wallons.</p>	X	X	X	X	X
2 4	<p>Pour chaque nouvelle réglementation ou politique au niveau fédéral, régional et communautaire, les décideurs ont le réflexe de consulter Unia et tiennent compte de nos recommandations.</p> <p>Les rapports annuels sont débattus au sein de toutes les assemblées parlementaires, en ce compris dans le cadre de l'évaluation de l'accord de coopération.</p>	X	X	X	X	X
2 5	<p>Unia contribue à l'évaluation et à l'amélioration des législations fédérales antidiscriminations à travers ses propres analyses et le secrétariat de la commission d'évaluation fédérale. Il veillera à ce que les recommandations issues de cette évaluation se traduisent en modifications législatives ou réglementaires.</p>	X	X	X	X	X
2 6	<p>La société civile, le monde académique et les partenaires sociaux ont pris en compte dans leurs réflexions et leurs actions propres la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité. Il conclut des accords de collaboration pour favoriser la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité des chances par ses partenaires (syndicats,</p>	X	X	X	X	X

	associations, ...). Myria et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont deux partenaires privilégiés d'Unia.					
27	Unia soutient activement les travaux de la Plateforme droits de l'Homme. Unia est partie prenante de la construction d'un mécanisme INDH en Belgique.	X	X	X	X	X
28	Sur le plan international, en tant qu'Organisme de promotion de l'égalité, Unia s'investit prioritairement dans EQUINET (conseil d'administration, groupes de travail, clusters, formations, ...).	X	X	X	X	X

1



2



Rue Royale 138 - 1000 Bruxelles - www.unia.be - info@unia.be

